



PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE D' HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTERIEL DE L'EDUCATION NATIONALE

1^{er} juin 2018

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 1^{er} juin 2018, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe au directeur général des ressources humaines (DGRH).

M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, au titre de la DGRH dans ce comité, est le deuxième membre de l'administration.

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : Mme Sophia CATELLA

M. Lionel DELBART

M. Hervé MOREAU

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS

Pour FO : M. Guy THONNAT

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance remplaçant un membre titulaire absent

Pour la FSU : Mme Ludivine DEBACQ

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Patricia BRAIVE

M. Vincent LAVALLE

Mme Sandrine MONIER

Pour FO : Mme Johanna GASTON

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

- M. Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention des risques professionnels de la DGRH.

- Mme Charlotte MICHEL, stagiaire IRA

Au titre des ISST

- M. Xavier BOURDONNET, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur.

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)

- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, chef du bureau DGRH C1-3

- Mme Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

En qualité de personnes qualifiées :

- lors de l'examen du point II – 1) de l'ordre du jour :

M. Christian BIGAUT, IGAENR

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 13 heures 30.



M. Delanoë présente Mme Charlotte Michel, attachée d'administration stagiaire de l'IRA de Lyon, qui effectue actuellement un stage à la DGRH et travaille sur l'élaboration d'un outil de pilotage des actions de santé et de sécurité au travail (SST) au niveau des académies, dans un objectif d'accompagnement du réseau des conseillers et assistants de prévention.

Le secrétaire du CHSCTMEN donne lecture d'une déclaration liminaire commune à la FSU, à l'UNSA et à FO (cf. annexe 1a).

Les représentants de la FSU donnent lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1b).

Les représentants de FO donnent lecture d'une déclaration préalable (cf. annexe 1c).

En réponse aux déclarations liminaires, **Mme Wagner** précise que la question de la fusion des instances de dialogue social dans la Fonction publique est portée par la Direction générale de l'administration de la Fonction publique (DGAFP). S'agissant des conséquences d'un certain nombre de réformes pédagogiques actuelles sur les conditions de travail des personnels, elle rappelle que les représentants du personnel disposent de plusieurs lieux de débat, dans lesquels leurs organisations syndicales sont représentées, et notamment du Conseil supérieur de l'Education (CSE). Par ailleurs, la DGRH vient de recevoir des informations lui permettant de répondre aux deux avis adoptés par les représentants du personnel lors de la séance du CHSCTMEN du 15 mars dernier. La réponse sera adressée aux représentants du personnel dans le courant de la semaine prochaine. S'agissant des réformes territoriales, autre point abordé lors des déclarations liminaires, elle rappelle qu'il n'existe pas de préconisations ministérielles à ce stade mais uniquement un rapport. Enfin, elle considère que le guide méthodologique en matière de prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou à comportement perturbateur constitue un élément positif et un point de départ ; on assiste actuellement à la naissance d'un intérêt pour cette problématique et à la mise en place de groupes de travail spécifiques. Elle prend toutefois bonne note de la demande de « veille » sur ce sujet souhaitée par les représentants du personnel.

I – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 15 mars 2018

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité des représentants du personnel.

Le secrétaire du CHSCTMEN souligne une nouvelle fois la qualité de la retranscription des débats.

II – Examen des documents réglementaires

1) Bilan 2016-2017 de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

- synthèse des entretiens entre les inspections générales et les ISST

M. Bigaut présente la synthèse des entretiens conduits par les deux Inspections générales (IGEN et IGAENR) avec les inspecteurs santé et sécurité au travail pour l'année scolaire 2016-2017 (cf. annexe 2a). Les constats sont semblables à ceux de l'année précédente. Plusieurs graphiques ont toutefois été introduits cette année dans le corps du texte. Depuis la réalisation de cette synthèse, un ISST a été recruté dans l'académie de Versailles au 1^{er} septembre 2017. La féminisation des ISST se poursuit. On constate une extrême hétérogénéité des situations individuelles sur le plan statutaire. 97 % des ISST exercent leurs fonctions à temps plein. Ils disposent tous d'une lettre de mission rédigée par les Inspections générales. Dans certaines académies, les ISST disposent en outre d'une lettre de mission rectorale. Certaines de leurs missions « échappent » ainsi aux Inspections générales. Les Inspections générales vont recommander aux recteurs d'académie de mieux tenir compte à l'avenir des missions d'ISST car la plupart des ISST sont des enseignants et ne sont plus inspectés, dès lors qu'ils exercent des fonctions d'ISST. Il demeure quelques rares cas dans lesquels l'ISST est rattaché aux services placés sous l'autorité du recteur d'académie. Si le partenariat avec les IEN s'avère satisfaisant, le partenariat avec les IA-IPR est plus problématique. Comme l'année précédente, aucune diminution des moyens matériels mis à disposition des ISST n'est à déplorer.

Les représentants de la FSU trouvent intéressant de constater l'hétérogénéité des activités des ISST selon les académies. La présence de plusieurs ISST serait nécessaire dans certaines grosses académies.

M. Bigaut répond que cette situation est récurrente et que rien n'interdit de mutualiser les ISST entre académies.

Les représentants de la FSU considèrent que cette solution n'est pas applicable pour toutes les académies.

M. Bigaut répond que l'académie de Paris présente à cet égard une organisation remarquable et que l'ISST est entouré d'une équipe.

Les représentants de la FSU évoquent la question de la réalisation des DUERP.

M. Bigaut répond qu'on ne constate aucune évolution en la matière. La responsabilité pénale encourue fait peur et la réalisation du DUERP ne fait pas partie de la culture des chefs d'établissement.

Les représentants de FO font remarquer que, si on constate une amélioration dans l'indépendance de l'ISST vis-à-vis du service de prévention des risques professionnels, il n'en va pas de même en ce qui concerne son indépendance par rapport au recteur d'académie. Ils trouvent très regrettable que certains ISST reçoivent une lettre de mission rectorale en plus de la lettre de mission rédigée par les Inspections générales. Les ISST ne disposent pas en tout état de cause des moyens coercitifs pour faire appliquer la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

M. Bigaut répond que les ISST ne sont pas des inspecteurs du travail.

Les représentants de FO rappellent que la réalisation du DUERP relève de la responsabilité de l'employeur et non de celle du chef d'établissement. Il ne s'agit par conséquent pas d'un manque de courage de la part des chefs d'établissement. Ils n'ont pas les clés de tout ; ils peuvent en effet établir des diagnostics mais ils ne sont pas compétents pour prendre des mesures afin de faire cesser les risques. Ces mesures relèvent de la responsabilité de l'employeur. Il en va de même en ce qui concerne l'élaboration des PPMS (plans particuliers de mise en sûreté). Les représentants de FO rappellent que les collectivités territoriales constituent des administrations parallèles, même si l'autorité fonctionnelle continue à être exercée par des représentants de l'Etat. Les collectivités territoriales sont elles aussi des employeurs qui disposent de leurs propres CHSCT.

M. Bigaut répond qu'une circulaire, très claire sur le sujet du positionnement et des missions des ISST, a été annexée à une précédente synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les ISST. La synthèse annuelle est adressée à tous les recteurs d'académie, qui ont par conséquent tous eu connaissance de cette circulaire.

Les représentants de la FSU considèrent que le problème en matière de DUERP est celui de la formation, notamment de la formation initiale, qui devrait être une priorité.

M. Delanoë répond que toutes les formations statutaires dispensées par l'ESENESR comportent désormais un module santé et sécurité au travail. Cette formation devrait effectivement constituer une priorité mais il existe beaucoup d'autres priorités. La DGRH a élaboré trois guides méthodologiques de réalisation du DUERP. Elle travaille parallèlement avec les conseillers de prévention académiques pour améliorer l'accompagnement en matière de réalisation des DUERP. Ce travail doit également être relayé au niveau des CHSCT académiques et départementaux.

Les représentants de la FSU évoquent l'annexe 5 de la synthèse et notamment la question « avez-vous été saisi dans le cadre d'une problématique RPS ? » posée en 2016 aux ISST. Ils souhaiteraient avoir des précisions sur l'implication des ISST dans la problématique des RPS.

M. Delanoë répond que la prévention des RPS constitue une priorité pour les trois années à venir et a fait l'objet d'une circulaire DGRH du 18 juillet 2016. La DGRH a élaboré des documents méthodologiques. La prévention des RPS n'appartient à aucune catégorie de préventeurs en particulier. La politique en matière de prévention des RPS doit être conduite par les recteurs d'académie en s'appuyant sur les différents acteurs de la prévention. Il rappelle enfin que la DGRH organise chaque année un séminaire national de prévention des RPS, auquel sont invités les DRH et les acteurs de la prévention.

M. Bourdonnet ajoute que le travail visé à l'annexe 5 a débuté par l'analyse d'un questionnaire posé aux ISST. Un groupe de travail a ensuite proposé un positionnement de l'ISST. Les RPS constituent un risque professionnel comme les autres. Il confirme que l'ISST est parfois gêné par rapport à l'administration sur cette problématique.

- synthèse des rapports d'activité des ISST

M. Bourdonnet présente la synthèse des rapports d'activité des ISST (cf. annexe 2b). Les travaux 2016-2017 des ISST de l'enseignement scolaire ont eu pour thème "*Le contrôle des obligations réglementaires relatif aux missions des assistants de prévention nommés en EPLE, en circonscription et dans les services administratifs*". M. Bourdonnet insiste tout particulièrement sur les cinq préconisations figurant à la page 20.

Les représentants de la FSU font remarquer que cette analyse met en évidence la problématique des assistants de prévention. La fonction d'assistant de prévention constitue un travail supplémentaire pour la personne qui l'exerce. Or, il s'agit d'un véritable travail, qui nécessite des compétences et des formations. Il s'avère difficile dans de telles conditions de recruter des assistants de prévention car il s'agit d'un travail usant. Il existe par conséquent un vrai problème.

Les représentants de FO font observer que cette synthèse met en évidence deux écueils. Tout d'abord, on constate une surcharge de tâches si l'exercice de la fonction d'assistant de prévention ne s'accompagne pas d'une décharge de service (c'est le cas des conseillers pédagogiques de circonscription dans le premier degré). Le second écueil concerne le positionnement des assistants de prévention ; la rédaction des PPMS n'a par exemple pas grand-chose à voir avec la prévention des RPS. Ils insistent enfin sur la nécessité de donner aux assistants de prévention les moyens de circuler ; il s'avère en effet impossible de fonctionner dans le cadre des enveloppes financières actuelles.

A la demande des représentants de la FSU, M. Bourdonnet répond qu'il s'agit de « définir clairement » un nombre de jours de formation initiale et non « d'arrêter » un nombre de jours.

Mme Wagner confirme qu'il s'agit d'une préconisation d'usage.

Les représentants de l'UNSA font remarquer qu'il existe un arrêté relatif à la formation initiale des assistants et conseillers de prévention de la Fonction publique territoriale (5 jours en l'occurrence) mais qu'il n'existe rien de tel pour la Fonction publique d'Etat.

Les représentants de la FSU souhaiteraient connaître le thème des travaux 2017-2018 des ISST de l'enseignement scolaire.

M. Bourdonnet répond que trois thèmes ont été retenus : l'observation des conditions de travail des personnels et des occupants des ateliers de soudage, la situation du radon dans les départements concernés et la situation des catastrophes naturelles et le positionnement des ISST. Enfin, les travaux 2019-2020 seront consacrés aux conditions de travail des personnels d'encadrement et des chefs d'établissement.

M. Delanoë souligne la qualité des échanges entre le réseau des ISST et la DGRH. Les ISST participent ainsi à un certain nombre de groupes de travail. Cette synthèse miroite avec le point III inscrit à l'ordre du jour de la présente séance. Il s'agit d'une démarche d'acculturation aux enjeux des risques professionnels. Ce travail s'inscrit dans le prolongement des orientations stratégiques ministérielles 2017-2018. Il permet aux académies de mieux travailler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et constitue un message de professionnalisation et de formation des assistants de prévention et d'identification du volume horaire permettant aux intéressés d'accomplir leurs missions.

Les représentants de la FSU se réjouissent de l'augmentation des quotités de temps allouées aux missions des assistants de prévention mais souhaiteraient savoir si la dotation académique a été augmentée à due concurrence.

M. Delanoë répond qu'il s'agit d'un choix d'allocation de moyens au niveau académique.

M. Tenant ajoute que certaines académies ont procédé à un redécoupage des circonscriptions.

2) Bilan 2017 de la santé et de la sécurité au travail

M. Tenant présente le bilan 2017 de la santé et de la sécurité au travail (cf. annexe 3). Il insiste tout particulièrement sur les éléments les plus significatifs, qui sont tous en lien avec les orientations stratégiques ministérielles (voir page 4 du bilan).

Les représentants de l'UNSA souhaitent savoir si les CPA et CPD nouvellement désignés « peuvent » recevoir une formation ou « reçoivent » une formation initiale.

M. Tenant répond que l'ESENER informe les recteurs d'académie de l'existence de cette formation et que les CPA et CPD qui n'y assistent pas sont très peu nombreux.

M. Delanoë ajoute que la DGRH a mis en place un programme de formation continue avec l'ESENER pour tous les CPA, de manière à homogénéiser le dispositif. Il existe par ailleurs, dans le cadre du renforcement de l'animation du réseau des conseillers de prévention académiques, deux séminaires annuels organisés par la DGRH.

M. Tenant précise que les CPD nouvellement recrutés exercent le plus souvent leurs fonctions à temps plein.

Les représentants de FO regrettent que les choses évoluent très peu pour les personnels. S'agissant de la médecine de prévention, il n'existe aucune amélioration. S'agissant des enquêtes, ils déplorent que seules 34 enquêtes soient

réalisées par les CHSCT académiques et 19 par les CHSCT départementaux, alors qu'on dénombre 16 578 accidents de travail déclarés en 2017. Ils souhaiteraient connaître les motifs des 92 signalements de danger grave et imminent dans les écoles ainsi que les mesures qui ont été prises, de manière à impulser une réelle politique de prévention.

Les représentants de la FSU considèrent que le pourcentage de réalisation des DUERP dans les EPLE stagne pour la troisième année consécutive. Le chiffre de la mise à jour des DUERP est également extrêmement faible. Il n'existe aucune réflexion autour de l'outil et c'est regrettable. Ils déplorent également le nombre trop faible d'enquêtes réalisées par les CHSCT suite à un accident de travail. Le nombre des visites des CHSCT est en augmentation mais elles se font dans des conditions difficiles sur le terrain (en une demi-journée, parfois). Les représentants du personnel se heurtent trop souvent à des difficultés pour rencontrer les personnels lors des visites. Enfin, il existe encore de nombreux blocages au niveau des comptes rendus de visites. Il conviendrait d'évoquer à nouveau ce sujet dans les orientations stratégiques ministérielles 2018-2019, et notamment d'éclaircir la responsabilité des présidents de CHSCT concernant la diffusion du compte-rendu de visite. Ils souhaitent une visibilité plus qualitative, c'est-à-dire une progression qualitative des visites. Ils rappellent également que l'élaboration du DUERP est une obligation réglementaire. Ils insistent pour que la réglementation en matière de SST soit respectée, par exemple en ce qui concerne le nombre annuel de réunions du CHSCT ou la tenue des registres de SST. Il n'est pas acceptable qu'une académie n'ait pas réuni son CHSCT depuis le début de l'année.

Les représentants de l'UNSA ajoutent que, dans l'académie de Strasbourg, un chef d'établissement a eu recours à un cabinet d'avocats pour obtenir le retrait d'un compte-rendu de visite. De même, en Guyane, il existe des problèmes de recrutement des assistants de prévention, auxquels on propose un recrutement en qualité de contractuel, sans indemnité, ni décharge de service.

Mme Wagner fait observer, en réponse à l'observation de la FSU sur la réalisation des DUERP, qu'il s'agit d'un bilan quantitatif parce qu'il correspond à la nécessité de répondre à un souci quantitatif de couverture territoriale.

M. Delanoë ajoute que l'enquête SST annuelle ne permet pas de connaître les motifs des signalements de danger grave et imminent. Il s'avère toutefois difficile d'allonger l'enquête, afin de ne pas accroître la charge de travail des services académiques. Par ailleurs, la politique en matière de SST est définie au niveau interministériel et l'enquête SST annuelle doit permettre avant tout de répondre à l'enquête annuelle de la DGAFP. Le MEN dispose par conséquent d'une marge de manœuvre limitée en la matière. Certaines questions doivent être réglées au niveau académique ou départemental, dans le cadre du dialogue social. S'agissant des visites, des enquêtes et des comptes-rendus d'enquêtes, il reconnaît qu'il existe un problème méthodologique qui perdure. Il convient d'effectuer un travail sur le partage des pratiques observées ainsi qu'un rappel des enjeux liés au respect de la réglementation, notamment en ce qui concerne la diffusion des comptes rendus de visites. Les visites ne doivent en aucun cas déboucher sur des mises en accusation ou des mises en cause d'un certain nombre d'acteurs. Enfin, le taux de réalisation du DUERP reste problématique car il plafonne. La DGRH a pris un certain nombre d'initiatives au cours de ces dernières années pour améliorer le dispositif d'accompagnement des académies en la matière. Elle travaille actuellement à l'élaboration d'un outil d'automatisation de réalisation du DUERP.

Les représentants de la FSU considèrent que le président du CHSCT doit prendre ses responsabilités en matière de compte rendu de visite et poursuivre le travail si besoin. Les comptes-rendus de visites permettent aux personnels d'émettre des avis. Les représentants du personnel ont également un devoir de retour d'informations envers les personnels.

M. Delanoë confirme que les représentants du personnel ont effectivement le droit d'effectuer des retours des visites aux personnels.

Les représentants de FO rappellent qu'il est indispensable de faire respecter la réglementation existante en matière de droit de retrait, de registre pour signalement de danger grave et imminent, d'enquête et de compte-rendu d'enquête.

Les représentants de la FSU font remarquer qu'il existe une certaine inertie au niveau des académies et des départements en matière de réponse aux premières alertes. Ils souhaiteraient avoir des précisions sur le

fonctionnement des CHSCT spéciaux, dont la création est prévue par la réglementation en vigueur.

Les représentants de l'UNSA font observer que, lorsque des CHSCT spéciaux existent dans les DSDEN et les rectorats, ils fonctionnent très bien.

Les représentants de la FSU souhaiteraient que le bilan 2018 prenne en compte les cinq établissements publics nationaux (CEREQ, CNED, CANOPÉ, CIEP et CNED).

Les représentants de l'UNSA s'étonnent que le bilan 2017 n'évoque pas le nombre d'expertises réalisées alors que l'enquête annuelle de la DGAFP en fait mention.

M. Delanoë répond que ces données pourraient être intégrées à l'avenir dans le bilan SST annuel du MEN.

3) Bilan 2017 des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles

Mme Martineau-Gisotti présente le bilan 2017 des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles (cf. annexe 4).

Les représentants de FO font remarquer que le nombre d'agressions n'est pas le même dans le graphique de la page 4 (695) et dans le tableau de la page 14 (699). Ils soulignent le problème récurrent relatif à la sous-déclaration des accidents de travail et surtout des maladies professionnelles. Ils demandent si des mesures particulières ont été prises concernant les personnels de direction ; en effet, un pourcentage non négligeable d'agressions se produit dans les bureaux (voir page 8 du bilan). Ils rappellent à cette occasion tout l'intérêt pour les CHSCT d'effectuer une enquête suite à un accident de travail.

Mme Martineau-Gisotti répond qu'il est impossible d'effectuer des croisements entre le tableau de la page 15 du bilan (accidents de service et du travail selon le type de personnels) et le nombre d'agressions. Il est notamment impossible de savoir si ces agressions se sont produites dans les bureaux des EPLE, des DSDEN ou des rectorats.

Les représentants de FO considèrent que ce bilan fait apparaître que les directeurs d'école et chefs d'établissement sont particulièrement exposés aux agressions. Ils déplorent que la contestation de l'imputabilité au service de l'accident soit parfois remise en cause, y compris pour des choses qui devraient aller de soi, comme le fait de contracter la grippe sur son lieu de travail ou d'avoir été agressé par un enfant à besoins éducatifs particuliers ou à comportement perturbateur.

Mme Martineau-Gisotti répond qu'il ne lui semble pas qu'une grippe puisse relever d'une maladie professionnelle et qu'il doit être effectivement très compliqué d'instruire un tel dossier.

Les représentants de la FSU demandent s'il est possible qu'une agression commise sur le lieu de travail ne soit pas reconnue en accident de travail.

Mme Martineau-Gisotti répond que le bureau de l'action sanitaire et sociale, qui instruit les recours hiérarchiques en matière d'accident de travail, n'a pas eu connaissance jusqu'à présent de ce type de dossier. Par ailleurs, elle précise qu'une agression peut être verbale ou physique et que la nomenclature générique de l'application ne permet pas de faire la distinction.

M. Delanoë confirme qu'il n'a pas eu connaissance de recours de ce type qui, s'il existe, est vraisemblablement traité au niveau académique, à la satisfaction du requérant.

Les représentants de la FSU se demandent si l'augmentation du nombre d'agressions est liée à l'augmentation du nombre de déclarations. Il convient de ne pas nier l'existence des agressions sur le lieu de travail. Afin de progresser, il pourrait être envisagé, par exemple, que les secrétaires généraux d'inspection rappellent leurs droits en la matière aux enseignants du premier degré. Il convient en tout état de cause de réfléchir à une meilleure information des personnels.

Mme Martineau-Gisotti rappelle qu'un guide-type « Les accidents de service ou les accidents du travail » ainsi qu'un guide-type « Les maladies professionnelles » ont été élaborés en 2013-2014. Ces documents destinés à informer les agents ont été diffusés dans les académies. Compte tenu de l'évolution de la législation et de la réglementation en la matière, leur actualisation ainsi qu'une information des services académiques sont à envisager.

Les représentants de la FSU font remarquer que ces guides ont certes été publiés sur les sites internet des académies mais qu'il serait souhaitable de les adresser à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale.

Les représentants de FO précisent que les tableaux des maladies professionnelles sont ceux du régime général et ne sont pas applicables aux fonctionnaires. Toutefois, la notion de maladie contractée en service existe ; c'est le cas de la tuberculose, par exemple.

Mme Martineau-Gisotti répond qu'elle vérifiera ce point.

Les représentants de la FSU précisent que l'examen du décret CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) fera l'objet d'un groupe de travail le 6 juillet prochain à la DGAFP. Il prévoit d'inverser le régime de la charge de la preuve. Ils font également remarquer que les chutes de plain-pied et les glissades constituent les accidents les plus fréquents. Or, ce constat n'est pas pris suffisamment en compte dans les CHSCT académiques et départementaux. C'est la raison pour laquelle ils souhaiteraient qu'une alerte spécifique sur ce sujet soit faite. Enfin, ils font observer que les chiffres du bilan ministériel ne correspondent pas aux remontées effectuées en CHSCT académiques et départementaux concernant le nombre de suicides ou de tentatives de suicide.

A la demande des représentants de FO, Mme Martineau-Gisotti précise que les deux décès constatés dans le bilan 2017 correspondent à un accident de trajet et à un accident de mission.

M. Delanoë fait observer que la sous-déclaration des suicides et des tentatives de suicide est très variable d'une académie à l'autre.

Les représentants de la FSU font remarquer que le focus par type de personnels (page 15 du bilan) fait apparaître que les professeurs d'EPS sont les personnels qui sont le plus souvent victimes d'accidents de travail. Aucune mesure spécifique n'a pourtant été prise à ce stade.

Mme Martineau-Gisotti répond que ce constat est pourtant mis en évidence dans le rapport SST annuel.

III – Projet de guide destiné à renforcer le réseau des conseillers et des assistants de prévention

M. Tenant présente le projet de guide destiné à renforcer le réseau des conseillers et des assistants de prévention (cf. annexe 5), réalisé conformément aux préconisations de la commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et aux engagements pris dans les orientations stratégiques ministérielles 2017-2018. Ce guide a fait l'objet d'un examen par un groupe de travail composé de conseillers de prévention académiques et d'ISST, le 12 février dernier, puis d'un examen en groupe de travail du CHSCTMEN le 7 mai dernier.

Les représentants de la FSU se félicitent que ce guide ait été réalisé par des conseillers de prévention qui connaissent bien le terrain. Ils soulignent que les assistants de prévention sont souvent des agents de catégorie C. Il est par conséquent important qu'ils puissent échanger entre eux sur les questions de SST et parvenir ainsi à se former et à valoriser les nouvelles compétences qu'ils développent. Ils se demandent si ce guide sera diffusé à l'ESENER, car il est susceptible de constituer un outil de formation initiale des personnels d'encadrement et d'inspection.

M. Tenant répond que l'ESENER sera informée de l'existence de ce guide.

M. Delanoë ajoute que l'ESENER sera consultée afin de savoir si elle souhaite apporter des compléments au guide. Comme pour tout nouveau document, il convient de faire vivre ce guide dans la durée, en s'appuyant sur des acteurs-clés.

Les représentants de la FSU font remarquer qu'il est possible de nommer en EPLE un premier assistant de prévention parmi les personnels de l'éducation nationale et un deuxième parmi les personnels des collectivités territoriales.

M. Tenant rappelle que la réglementation prévoit un assistant de prévention. Les CPA n'ont pas voulu être trop prescriptifs en la matière. Il est convenu qu'il sera précisé dans le guide « parmi les personnels de l'Éducation nationale et/ou ceux des collectivités territoriales » (page 8).

IV – Questions posées par les représentants du personnel

- Point sur la médecine de prévention

Ce point a été inscrit à l'ordre du jour, à la demande des représentants du personnel.

Les représentants de la FSU déplorent en effet l'absence de rapport de l'activité de la médecine de prévention pour l'année scolaire 2016-2017. Ils déplorent également l'état des services de médecine de prévention sur le territoire. Il existe un manque cruel de médecins de prévention. Il est impossible pour certains personnels de rencontrer un médecin de prévention à l'occasion d'une demande de permutation ou d'une demande de mutation. Or, de plus en plus de personnels sont mis à mal par leur métier. Le point de vue du médecin de prévention fait souvent défaut en CHSCT académique ou départemental. Afin de favoriser l'attractivité du métier de médecin de prévention, il avait été prévu de débattre de la formation des étudiants en médecine.

M. Delanoë répond que ce problème est récurrent au sein de l'éducation nationale et de la Fonction publique en général, mais aussi hors Fonction publique. Il est lié à la démographie des médecins qualifiés en médecine du travail et à la désaffectation des étudiants en médecine pour la qualification de médecin du travail. Le ministère de la Fonction publique a mis en place divers dispositifs, comme la mutualisation des services de médecine de prévention ou le recours à des médecins collaborateurs. Plusieurs recommandations ont été adressées à cet effet aux recteurs d'académie. Ils ont ainsi été invités à recruter des médecins collaborateurs en CDI et à les rémunérer selon la grille CISME. Les recteurs d'académie ont également été invités à constituer un service de médecine de prévention avec des professionnels variés, comme des ergonomes, des psychologues du travail, des personnels infirmiers ou des personnels sociaux, de manière à constituer une équipe pluridisciplinaire. La situation est très variable d'une académie à l'autre et elle est à croiser avec l'attractivité de certains territoires. Mais les effets demeurent modestes et les leviers ne sont pas illimités. Depuis quelques mois, la DGRH n'a plus de médecin conseiller technique des services centraux. Le poste va être publié pour la troisième fois, la DGRH n'ayant pu recruter un candidat correspondant à ses attentes.

Les représentants de la FSU insistent sur le fait que la santé des personnels se dégrade à cause des conditions de travail et qu'il n'existe pas de moyen d'y remédier. Un rapport du Sénat de 2012 avait insisté sur le fait qu'il convenait de « soigner le travail avant de soigner les personnels ». Or, rien n'a été fait. Tous les voyants sont au rouge en matière de dégradation des conditions de travail, y compris d'ailleurs celles des médecins de prévention. Le stress au travail coûte très cher à la Fonction publique. Le manque de médecins de prévention est d'autant plus criant.

Les représentants de FO s'étonnent que, dans le département de l'Ain, une assistante sociale prenne en charge les allègements de service en raison de l'absence de médecin de prévention. Or, la mise en oeuvre d'une médecine de prévention constitue une obligation de l'employeur et le recours à la pluridisciplinarité des personnels ne doit pas servir à cacher le manque de médecins de prévention.

Les représentants de la FSU souhaiteraient avoir des précisions sur le type de personnels recrutés dans les équipes pluridisciplinaires. Ils espèrent qu'il n'existe pas de glissement de tâches des infirmières de l'éducation nationale vers les infirmières de prévention, par exemple.

M. Delanoë répond que la DGRH y travaille avec les académies. Elle finalise actuellement un guide « entretien infirmier ». Par ailleurs, un séminaire des psychologues du travail se tiendra à l'automne à la DGRH. Des consignes seront adressées aux académies afin de les inviter à recruter des infirmières qualifiées en médecine du travail.

Les représentants de la FSU soumettent l'avis suivant au vote :

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans le Fonction publique instaure un service de médecine de prévention et les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé des personnels au travail.

Comme le précise l'article 10, sa mission est de « prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail et (...) conduire des actions de santé au travail tout au long de leurs parcours professionnels ».

Les bilans annuels présentés dans cette instance font toute la lumière sur la situation dans notre ministère : nombre insuffisant de médecins de prévention, avec trois académies qui en sont totalement dépourvues, tiers-

temps impossible dans 12 académies, visites quinquennales quasi inexistantes... La médecine de prévention est loin d'être en mesure de remplir son rôle.

Aujourd'hui, le ministère de l'éducation nationale est dans l'incapacité de connaître l'état de santé de ses agents. Or, les conditions de travail ne cessent de se dégrader et les problèmes de santé liés à l'intensité du travail, au bruit, aux mauvaises postures, aux pressions, comme les risques psychosociaux augmentent...

Agir sur les conditions de travail, prévenir les risques professionnels, garantir une bonne santé au travail, cela n'est possible qu'avec un service de médecine de prévention en capacité d'assurer toutes ces missions.

C'est pourquoi, le CHSCT MEN demande à ce qu'un véritable service de médecine de prévention soit mis en place afin de répondre aux obligations réglementaires et de prévenir toute altération de la santé des agents en lien avec le travail.

Cela nécessite :

- le recrutement immédiat de 400 médecins de prévention à temps complet pour atteindre l'objectif d'un médecin pour 2500 agents ;

- le recrutement de secrétaires médicaux, infirmiers et infirmières en santé au travail, psychologues du travail, ergonomes pour installer des services de médecine de prévention complets dans toutes les académies ;

- l'assurance d'une visite médicale quinquennale pour tous, et annuelle obligatoire pour certaines catégories de personnels.

L'avis présenté par la FSU est adopté à l'unanimité des représentants du personnel.

*

**

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 17 heures.

**La présidente
Annick WAGNER**



**Le secrétaire
Hervé MOREAU**



ANNEXE 1

Déclarations

1a – Déclaration liminaire commune de la FSU, de l'UNSA et de FO

1b – Déclaration préalable de la FSU

1c – Déclaration préalable de FO



CHSCT ministériel de l'Éducation Nationale

Réunion du 1er juin 2018

Déclaration liminaire unitaire

Depuis le dernier CHSCT Ministériel du 15 mars et après la grève unitaire du 22 mars, la feuille de route du chantier cap 22 dit de « refondation du contrat social avec les agents publics » a été légèrement modifiée. Lors du premier groupe de travail réuni le 3 mai, la fusion des instances actuelles Comités Techniques et CHSCT et la création d'une nouvelle instance consultative des personnels était pourtant encore à l'étude. Le projet de fusion des instances qui aurait pour conséquences de marginaliser et diluer les questions de santé sécurité et conditions de travail a été unanimement rejeté par les organisations syndicales. Le second scénario présenté comme visant à préserver et réorganiser les prérogatives de chacun tout en répondant à la commande de création d'une nouvelle instance ne répond aucunement à nos inquiétudes. Nous demandons au contraire le renforcement des instances consultatives des personnels actuelles en particulier le respect et le renforcement des CHSCT en garantissant les moyens d'intervention des représentants des personnels.

Déclaration liminaire CHSCT ministériel de l'Education Nationale 1 Juin 2018



Ce CHSCT nous réunit autour des bilans sur les questions de santé et sécurité au travail.

Ce travail de bilan est essentiel pour que la culture de la santé au travail se diffuse dans notre ministère.

Un bilan manquait cependant, celui de la médecine de prévention. La FSU n'a cessé d'alerter sur l'état de ce service au sein de notre ministère. C'est pourquoi nous avons demandé l'inscription de cette question à l'ordre du jour. Nous sommes dans l'attente de mesures concrètes et nous reviendrons sur ce sujet au cours de ce CHSCT.

Cependant, depuis le mois de novembre, la FSU interpelle le ministère au sujet de la circulaire n°2017-050 du 15 mars 2017 sur l'amélioration du dispositif de remplacement. Celle-ci rappelle en annexe la réglementation sur les autorisations d'absence pour rendez-vous médicaux. La référence à l'article 25 du décret n° 82-483 du 28 mai 1982 donne des indications précises quant aux absences réputées obligatoires et donc autorisées avec traitement et les autres. Mais il rappelle également l'obligation faite aux agents de justifier tous les cinq ans d'un rendez-vous auprès du médecin de prévention. Or, étant donné l'état des services de médecine de prévention, l'article 24-1 en particulier n'est pas applicable en l'état. La FSU s'étonne de l'absence de réponse du ministère à l'avis voté par le CHSCTMEN en mars 2018 : dans l'attente de l'application stricte de l'article 25 du décret 82-453, la circulaire du 16 mars 2017 doit être abrogée.

Au-delà de cet ordre du jour, le travail du CHSCT devrait pouvoir être développé sur bien d'autres points.

Ainsi, nous souhaitons en propos liminaire alerter le ministre sur de nombreux sujets, dont certains sont dans le prolongement des CHSCT précédents.

Nous réitérons premièrement notre alerte au sujet de la réforme du baccalauréat. Sur cette question, nous avons proposé et adopté un avis en CHSCT ministériel du 15 mars posant des questions très précises qui sont aujourd'hui, plus de deux mois après, toujours sans réponse. Cette absence de retour pourrait révéler le désintérêt du ministre pour l'instance, ce qui est très inquiétant dans le contexte actuel, mais aussi son désintérêt envers les effets de cette réforme sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

A ce projet de réforme du baccalauréat s'est depuis ajouté le projet de réforme du lycée. Nous avons demandé l'inscription de cette question à l'ordre du jour du CHSCT du 15 mars. Le ministère avait refusé au prétexte qu'il n'y avait pas de projet de réforme du lycée mais seulement du baccalauréat. De fait, le CHSCT ministériel n'aura encore une fois pas été saisi en amont d'une réforme qui va pourtant avoir des répercussions sur les conditions de travail et sur le sens du travail.

Ainsi, **la voie générale va être déstructurée et la voie technologique mise à mal**. La diminution des horaires en seconde, le recul des dédoublements et des heures de travail en groupe, le travail d'orientation dévolu aux enseignants, et la refonte expresse des programmes vont avoir des effets sur les conditions et le sens du travail qu'il faut impérativement analyser en amont.

Le lundi 28 mai, le ministre a annoncé une **réforme des Lycées professionnels**. Plusieurs propositions laissent objectivement craindre une forte dégradation des conditions de travail et une augmentation des RPS. Dans les classes de bac professionnel, les matières enseignées se voient amputées en moyenne de 13 % de leur volume horaire. La mise en place de classes de secondes indifférenciées par famille de métier laisse augurer d'une déprofessionnalisation des formations : la spécialisation professionnelle à un métier sera réduite à 2 ans au lieu de 3 actuellement et les établissements seront quasiment tous dans l'incapacité de proposer l'ensemble des filières en Première préparées en seconde, ce qui provoquera une perte de sens du métier pour les enseignants. Certains choix d'organisation des parcours sont pédagogiquement insoutenables : classes de CAP avec effectif alignés sur ceux des classes de Bac, alors qu'elles sont à destination d'élèves en grandes difficultés cognitives ; mixage du temps d'enseignement. Avec passage des épreuves après 1, 2 ou 3 ans de formation **dans une même classe**.

D'autre part le ministère a décidé de diminuer drastiquement de l'offre de formation dans le tertiaire administratif. Il semblerait donc que la réponse apportée à l'échec de la réforme du GA -soulevé plusieurs fois en CHSCT Men- soit une diminution de l'offre et pour beaucoup d'enseignants une réorientation professionnelle contrainte.

Ces projets de réforme s'ajoutent à la **mise en place de parcoursup**. Nous souhaitons souligner dans cette instance certains effets de ce dispositif.

- Le 22 mai au soir, 400 000 lycéens se sont retrouvés sans affectation post bac. Malgré les propos rassurants du ministère, le quotidien des enseignants de Lycée est depuis phagocyté par cette procédure. Les enseignants doivent gérer des lycéens déstabilisés à quelques jours pourtant du début du Baccalauréat.

En **collège**, déjà submergés par une charge de travail accrue par la réforme de 2016, les enseignants subissent le poids des injonctions liées à un **fonctionnement de plus en plus managérial des établissements**, tourné vers la performance et le quantitatif, plutôt que vers la qualité du travail et la réussite des élèves.

Par ailleurs, dans 15 jours, le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoyant le **transfert des DRONISEP et de leurs personnels aux régions** sera présenté à l'Assemblée nationale.

Avec ce projet qui donnerait un pouvoir étendu aux régions dans le domaine de l'information et de l'orientation., les PsyEN seraient nommés dans les EPLE et mis parallèlement au service des régions qui leur attribueraient de nouvelles tâches. Il s'agit bien d'un projet important de réorganisation du travail et des missions dont les effets potentiels sur les conditions de travail et le sens du travail doit pouvoir être analysé par le CHSCT.

Comment ne pas voir que l'annonce de la décision de fermeture des centres d'information et d'orientation peut avoir des effets désastreux sur les personnels, sur leurs conditions de travail et sur le sens qu'ils donnent à leur mission et leur travail ?

Pour l'heure, l'impact pour les personnels n'est pas envisagé par le ministère. Pour la FSU, parallèlement aux débats sur le sens politique de ce projet, il est impératif que le

CHSCTM soit impliqué dans l'analyse des effets de ces projets sur les conditions de travail.

Le 21 mai, Monsieur le ministre de l'Education nationale reprenait à son compte une partie des conclusions du rapport « Réorganisation territoriale des services déconcentrés des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » lors d'une visite d'école dans la Creuse en évoquant la fusion des académies de Poitou, Limoges et Bordeaux. Le rapport de l'IGAENR privilégie un **scénario de fusions des académies** pour calquer leurs délimitations sur celles des régions. Le ministère affiche l'intention de s'engager dans un nouveau mouvement de réorganisation de ses services déconcentrés.

La FSU est opposée à ces fusions. Elle tient, à l'occasion de ce CHSCTM à alerter quant aux effets de nouvelles dégradations pour les conditions de travail des personnels qui sont à craindre, tant dans les services académiques que dans les établissements. L'expérience des dix dernières années montrent une constante : les réorganisations de services ont quasiment toutes produit des effets négatifs durables pour la qualité de vie au travail, affectant jusqu'au sens du travail des personnels, provoquant un accroissement de la souffrance au travail. La FSU rappelle que les enjeux de modernisation et d'adaptation doivent aussi être réfléchis à l'aune des moyens nécessaires (en emplois, en requalification de ceux-ci, en formation...) et reconnaître l'expertise qu'ont les personnels de toute catégorie de leurs métiers et leurs missions."

Les Académies de Caen et Rouen ont depuis novembre dernier un seul recteur. Avant d'étudier tout projet de changement majeur, l'évaluation de ce dispositif expérimental dans les académies de Caen et Rouen doit être menée et présentée au CHSCT Ministériel.

Parallèlement à toutes ces mesures dont nous ne cessons de dénoncer l'impact sur les personnels et qui contribuent à rendre les métiers de l'éducation peu attractif, Monsieur le DGRH annonce la **"massification" du pré-recrutement des enseignants à travers un nouveau contrat des AED**. Une fois de plus, plutôt que d'interroger et de répondre à la baisse d'attractivité du métier, une mesure d'urgence devraient pallier aux besoins de recrutement notamment pour les disciplines sous tensions en introduisant petit à petit les assistants d'éducation en classe dans le cadre d'une formation en alternance au métier d'enseignant. Comment concilier un temps de travail en vie scolaire et en classe avec les études? quid de la formation alors que les AED ne sont pas formés bien que les exigences du poste le nécessitent. Quid de l'impact de cette mesure sur les vies scolaires qui connaissent de très vives tensions en particulier un manque de personnels et le détournement des missions éducatives au profit des missions de sécurité. La question de la sécurité et du climat scolaire a d'ailleurs été à l'ordre du jour de nos CHSCT cette année. C'est pourquoi la FSU alerte les membres du CHSCT MEN et seront attentifs à cette question.

Dans un tout autre domaine, lors du précédent CHSCT, nous avons abordé **les conditions de travail dans les collectivités et départements Outre-mer**. Nous nous voyons contraints d'y revenir en raison de la multiplication des problèmes sanitaires dans ces académies. Il ne se passe, en effet, pas une semaine sans que des écoles soient fermées pour cause de mauvaise hygiène liée aux rats par exemple. Pas un mois sans qu'une école, un collège, un lycée, l'université soient victimes de coupures d'eau, parfois très longues et posant de vrais problèmes d'hygiène comme par exemple l'épidémie de gale qui sévit actuellement dans certaines écoles comme rarement.

Les algues sargasses s'échouent en nombre sur les plages de Guadeloupe et de Martinique de plus en plus fréquemment et exposent la population pendant des semaines à une dizaine de gaz à l'odeur pestilentielle, tous plus nocifs les uns que les autres et dont l'effet cocktail n'est pas connu.

Les mesures de précaution sont diversement appliquées. Pour chaque problème sanitaire, nous demandons que le principe de précaution s'applique dans ces départements comme dans n'importe quel département de Métropole, que des solutions techniques et financières soient mises en œuvre rapidement pour stopper l'exposition des personnels que les membres du CHSCTM soient tenus informés des suites données à ces problèmes récurrents.

Lors du CHSCT du 27 mars dernier le guide d'accompagnement des personnels a été présenté puis diffusé. Certaines académies ont mis en place des groupes de travail sur la question. Cependant les retours du terrain nous interrogent car l'axe prioritaire et parfois le seul axe retenu est l'axe de la formation des personnels. Des 9 principes de prévention prévu par l'article 41-21-2, les questions relatives à l'aménagement des locaux, la question de l'organisation du travail, celle des moyens humains et en temps en concertation sont trop souvent éludées pour ne faire reposer la question des élèves à besoins éducatifs particuliers ou au comportement perturbateurs que sur la capacité individuelle des agents à faire face à l'inclusion. Les faits divers se multiplient dans les journaux comme cette classe à Brive-la-Gaillarde surveillée en permanence par les parents d'élèves en raison du comportement violent d'une fillette de 7 ans. La diffusion du vademecum ne suffit pas et nous souhaitons la mise en place d'une veille sur le sujet qui permettrait de faire un point régulièrement sur les avancées des travaux des différentes académies.

Enfin Depuis sa nomination, le ministre de l'Éducation nationale multiplie les instructions aux enseignantes et enseignants pour montrer ce qui doit être fait à l'école. En dehors du fait que les consignes données sont très directives et les méthodes simplistes, elles contribuent à montrer à l'opinion publique que les enseignants ne seraient pas en capacité de faire du « bon travail ». Quelle image cela renvoie-t-il des enseignants lorsqu'on fait preuve d'une telle défiance à leur égard et d'une telle négation de leur expertise professionnelle ? La FSU dénonce cette pratique inacceptable qui n'a eu d'autre effet que de blesser l'ensemble d'une profession et de remettre en cause la qualité du travail effectué pour la réussite de tous les élèves.

La restriction des droits individuels et la difficulté croissante à obtenir satisfaction aux demandes de travail à temps partiel, disponibilité, détachement, mutation... pèsent sur le moral des agent-es. Dans un contexte d'allongement des carrières et de dégradation des conditions de travail, la remise en cause des choix de modalités de travail a des répercussions professionnelles. Cela entraîne des arrêts de travail plus fréquents qui ont des incidences sur la continuité du service rendu.

La FSU demande que les enseignants bénéficient des mêmes droits que les autres agent-es de la Fonction publique.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT MEN du 1^{er} juin 2018

Mesdames, Messieurs,

La FNEC FP FORCE OUVRIERE tient en premier lieu à affirmer ici son soutien au mouvement de grève des cheminots contre la remise en cause du service public ferroviaire et pour la défense de leur statut.

L'existence d'un statut particulier a justement permis au pays de disposer d'un service public de haute qualité jusqu'à ce que les différents gouvernements qui se sont succédés depuis la mise en œuvre du premier paquet ferroviaire mettent en œuvre cette politique commerciale qui a tourné le dos à l'intérêt des citoyens.

Il en va de même du statut général de la Fonction publique acquis de haute lutte et affirmé à la libération. Il garantit à la fois aux citoyens un égal accès au service public sur l'ensemble du territoire et aux agents un certain nombre de droits.

C'est à l'ensemble de ces droits que le gouvernement s'attaque aujourd'hui. La remise en cause de l'existence des CHSCT, leur fusion avec les CT, les discussions en cours sur les prérogatives des CAP, tout concourt à la remise en cause des droits contenus dans le statut.

Le statut, c'est l'ensemble des droits collectifs et individuels et des devoirs. Il ne resterait plus que les devoirs, les droits étant rangés au rayon des accessoires inutiles.

Nous vous interrogeons donc. Ce CHSCT Ministériel est-il le dernier à devoir se prononcer sur le bilan de la santé et de la sécurité au travail du Ministre ? Ce CHSCT M a-t-il encore un sens pour le Ministre ?

Le bilan que vous présentez est pitoyable, c'est sans doute un élément d'explication.

Les principales dispositions statutaires contenues dans le décret 82-453 modifié ne sont pas respectées. En particulier le droit à chaque agent à pouvoir disposer d'une médecine de prévention, l'obligation de réaliser les enquêtes accidents du travail et maladies professionnelles, l'obligation de mettre en place les registres de santé et de sécurité au travail et d'étudier dans les CHSCT les réponses apportées par l'administration, l'obligation de réaliser les enquêtes du CHSCT en cas de dangers graves et imminents, l'obligation de procéder à l'étude des grands projets d'aménagement, ou des projets visant à introduire les nouvelles technologies...

Au contraire, tout droit statutaire est présenté dans les CHSCT comme une contrainte, les visites de services sans objet se substituent aux enquêtes ciblées, les sujets qui fâchent ne sont pas abordés, l'ordre du jour des CHSCT est cadencé, les visites encadrées de protocoles contraignants qui n'ont rien de réglementaires.

Ainsi l'arrêté sur le télétravail pris par le ministère autorise la réduction des droits des salariés contenus dans le décret statutaire.

Ainsi il nous a été refusé la discussion sur les conséquences de l'évaluation des personnels telle que vous l'entendez sur la santé des personnels. Les conséquences sont là. Ici c'est cette psychologue scolaire qui n'accepte pas l'avis dégradant de l'Inspecteur d'Académie et qui est en arrêt maladie. Là c'est cette collègue au 11ème échelon à qui l'administration attribue l'appréciation « à consolider » alors que sa note pédagogique est de 19. Cette collègue qui part à la retraite en septembre est très affectée par tant de reconnaissance de son administration.

Encore ailleurs c'est cet éducateur d'EREA qui se voit attribué l'appréciation « satisfaisant » alors que l'IEN n'est pas venu le voir depuis 9 ans qui ne manque pas d'associer cette appréciation au fait que son poste est aujourd'hui dans le collimateur.

La FNEC FP FO exige qu'un bilan soit tiré et que des mesures soient prises. Vous prétendez lutter contre les risques psychosociaux. Ce dispositif qui nuit gravement à la santé des personnels doit être abandonné.

Nous ne pouvons pas non plus nous satisfaire des conclusions du travail mené sur les problèmes résultant de la suppression de toutes les structures d'enseignement adaptés. Nous ne souscrivons pas au Guide méthodologique qui en est ressorti parce qu'il ne traite pas des causes et veut traiter les conséquences. Nous demandons qu'un vrai bilan soit fait, que les structures et les postes spécialisés soient réouverts.

Alors Mesdames et Messieurs,

Lors du dernier CT Ministériel, le Ministre a demandé aux organisations syndicales leur adhésion afin de transposer le nouveau contrat social au ministère de l'Education nationale. La FNEC FP FO affirme ici que l'agenda social du ministre n'est pas le sien et qu'elle n'accompagnera pas les contre-réformes dans l'éducation nationale.

Pour la FNEC FP FO, l'heure est à la défense du statut sous tous ses aspects et pour ce qui nous concerne ici, pour le maintien des CHSCT à tous les niveaux, pour l'application du décret 82-453 modifié et des droits qu'il contient.

Je vous remercie.

ANNEXE 2

2a - Synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les ISST pour l'année scolaire 2016-2017

2b - Rapport des ISST de l'éducation nationale concernant le contrôle des obligations réglementaires liées aux missions des assistants de prévention nommés dans les EPLE, dans les circonscriptions et dans les services administratifs



Rapport

des inspecteurs

santé et sécurité au travail

de l'Éducation nationale

2018

Contrôle des obligations réglementaires relatif
aux missions des assistants de prévention
nommés en EPLE, en circonscription et dans
les services administratifs

1	Cadre de l'observation	
1.1	Avant-propos	3
1.2	Les assistants de prévention	3
1.3	Le contexte réglementaire	4
1.4	Les établissements visités	11
2	Les assistants de prévention	
2.1	Désignation	12
2.2	Statut et origine professionnelle	13
2.3	Arrêté de nomination et lettre de cadrage	14
2.4	Positionnement	15
2.5	Quotité de travail consacrée à la mission	16
2.6	Moyens de déplacement	17
2.7	Formation initiale	18
2.8	Formation continue	19
3	Préconisations	20

1.1 - Avant-propos

Conformément à l'article 5-2 du décret 82-453, « *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* », 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* ». C'est dans ce contexte que, durant l'année scolaire 2016-2017, l'exercice des missions des assistants de prévention a fait l'objet d'une attention particulière de la part des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'Éducation nationale. Au cours de l'année 2015-2016, les obligations réglementaires liées aux missions des conseillers de prévention académique et départementaux avaient été observées selon les mêmes modalités, une analyse de ces observations a permis aux inspecteurs de préconiser, aux niveaux académique et ministériel, des actions permettant de renforcer les missions de conseillers de prévention.

23 inspecteurs ont participé à l'enquête. Les inspecteurs en cours de recrutement durant l'année 2016-2017 en ont été dispensés.

1.2 - Les assistants de prévention

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Ils sont coordonnés par les conseillers de prévention académiques ou départementaux.

Les assistants de prévention assistent et alertent le chef de service 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 des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de la mission d'assistant de prévention:

- il propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques,
- il participe, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels,
- il participe, en collaboration avec le chef de service, à l'établissement des déclarations de dérogation.

1.3 - Contexte réglementaire

Contrôle des inspecteurs santé sécurité au travail		
	références	extraits des textes
Contrôle par l'ISST de la mise en place des assistants de prévention	art. 5-2	"Les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3... "
	art. 3	"... les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret,... "
Obligation de nomination de l'assistant de prévention		
thèmes observés par les ISST	références	extraits des textes
Obligation de nomination des assistants de prévention	art. 4 Décret n° 82-453	"Dans le champ de compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions... "
	Cirulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	"... Chaque « chef de service » (recteur d'académie, inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale (**), chef d'établissement) doit obligatoirement désigner un ACMO (*). ..." (**) DASEN décret n°2012-16 (*) l'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret ° 82-453.
	guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	"...Conformément à la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 l'employeur désigne, au sein de l'administration, des agents assurant des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité..."

Origine professionnelle de l'assistant de prévention		
thème observé par les ISST	références	extraits des textes
Origine professionnelle	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	« L'ACMO(*), choisi sur la base du volontariat, doit faire preuve d'un ensemble de qualités professionnelles et humaines, ainsi que de compétences dans les techniques de sécurité. »
	Programme annuel de prévention 2009-2010	« Le chef d'établissement nomme auprès de lui un ACMO (*) d'établissement. Cet ACMO (*) est un personnel de l'E.P.L.E., agent de l'État ou de la collectivité territoriale de rattachement. Si l'agent pressenti pour être nommé ACMO (*) est un agent de la collectivité territoriale, le chef d'établissement recueille l'avis conforme du président de la collectivité territoriale sur cette nomination. » (*) l'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret n° 82-453
Nomination de l'assistant de prévention		
Présence d'une décision portant nomination	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	Modèle de la décision portant nomination en annexe de la circulaire n° 2000-204 Remarque : Ce modèle étant antérieur à la modification du 28 juin 2011 du décret n° 82-453, il convient de remplacer dans ce document le mot "ACMO" par "assistant ou conseiller de prévention"
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 65 du guide « ... Pour officialiser votre mission, une décision portant nomination vous a été remise et une mise à jour de votre fiche de poste opérée. ... »
Présence d'une lettre de cadrage	Décret n° 82-453 art. 4	"...Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions..."
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 7 du guide juridique : « 1.4.1. Le niveau de proximité : les assistants de prévention Afin de formaliser les missions de l'assistant de prévention, dans le cadre de la définition générale de l'article 4-1 du décret, le chef de service élabore une lettre de cadrage , ... » en page 65 du guide juridique : La lettre de cadrage type en annexe
	Orientations stratégiques année 2014-2015 prévention des risques professionnels	« Pour les assistants et conseillers de prévention départementaux, de circonscriptions ou d'établissements, il convient de veiller à ce que la quotité de travail dévolue à leur mission soit suffisante et proportionnée. Une lettre de cadrage doit leur être établie qui indiquera cette quotité. »
Copie de la lettre de cadrage adressée au CHSCT	Décret n° 82-453, art. 4	"...Une copie de cette lettre est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le champ duquel l'agent est placé..."
	Guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 7 du guide juridique : "...la lettre de cadrage (cf. modèle type en annexe n°1) destinée à ces acteurs devra nécessairement faire l'objet d'une information au sein des CHSCT concernés..."

Position de l'assistant de prévention

Position	art. 4 Décret n° 82-453	<i>"...des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifient..."</i>
	Guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	<p>en page 7 du guide juridique :</p> <p>« 1.4.1. Le niveau de proximité : les assistants de prévention</p> <p><i>Dans le champ de compétences des CHSCT, le ou le cas échéant des assistants de prévention doivent être nommés par le ou les chefs de service concernés parmi les personnels placés sous leur autorité.</i></p> <p><i>Les agents en cause sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier.</i></p> <p><i>De ce fait, l'assistant de prévention doit relever directement du chef de service concerné duquel il reçoit ses directives et auprès duquel il rend compte de son action.</i></p> <p>... »</p>
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	<p>« Dans les services regroupant des activités présentant des risques de nature très différente ainsi que dans les services dispersés en plusieurs unités géographiques distinctes, plusieurs ACMO doivent être désignés.</p> <p>Pour ce qui concerne les écoles maternelles et primaires, le niveau de la circonscription paraît le mieux adapté pour la nomination d'un ACMO(*) par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Education nationale (**). »</p> <p>(**) DASEN décret n°2012-16 (*) l'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret n° 82-453.</p>

Moyens donnés à l'assistant de prévention

Moyens donnés	Décret n° 82-453, art. 4	« ...Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions... »
	Guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 7 du guide juridique : « ...la lettre de cadrage (cf. modèle type en annexe n°1) destinée à ces acteurs devra nécessairement faire l'objet d'une information au sein des CHSCT concernés notamment sur les moyens alloués au regard des missions confiées. ... »
	Orientations stratégiques année 2014-2015 prévention des risques professionnels	"...Une lettre de cadrage doit leur être établie qui indiquera cette quotité... "
Quotité de travail affectée à la mission	Décret n° 82-453, art. 4	« Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions. »
	Guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en pages 6 et 7 du guide juridique : « Il convient en outre de noter que lorsque la nature des activités , au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et a fortiori de conseiller de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps complet. » en page 8 du guide juridique : « Il est rappelé que lorsque la nature des activités , au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention devraient s'exercer à temps complet. »
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 65 du guide juridique, rubrique « les moyens » : « Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de..... (% de la quotité de travail de l'agent - ce calcul doit correspondre à la disponibilité réelle de l'agent et tenir compte du nombre de CHSCT, du nombre de sites et de la configuration des locaux (locaux isolés ou situés dans une cité administrative, vétusté, travaux en projet ou en cours), du nombre d'agents, de la spécificité des contextes locaux,...). »
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	« Le « chef de service » évalue et détermine le temps nécessaire à la mission de l'ACMO (*), en concertation avec ce dernier, au regard de la nature de ses activités et de l'importance du service ou de l'établissement. » (*) l'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret n° 82-453.
	Orientations stratégiques année 2014-2015 prévention des risques professionnels	« Pour les assistants et conseillers de prévention départementaux, de circonscriptions ou d'établissements , il convient de veiller à ce que la quotité de travail dévolue à leur mission soit suffisante et proportionnée. »
	Orientations stratégiques année 2016-2017 prévention des risques professionnels	«De même, les assistants de prévention doivent pouvoir disposer du temps nécessaire pour être en mesure de mener à bien leurs missions, qui pourrait être a minima d'une journée par semaine, soit 20 % de leur temps de travail. »

Document officialisant la décharge de service	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 65 du guide juridique : « ... Pour officialiser votre mission, une décision portant nomination vous a été remise et une mise à jour de votre fiche de poste opérée. ... »
Communication de la quotité au recteur	Orientations stratégiques année 2014-2015 prévention des risques professionnels	« ... Les chefs de services et d'établissement doivent communiquer cette quotité de travail au recteur d'académie pour qu'elle soit prise en compte dans les moyens qui leur sont alloués chaque année... »
Avis de l'ISST sur l'importance de la quotité de travail consacrée à la mission de l'assistant au regard de l'importance du service, de l'établissement, de la circonscription	Guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en pages 6 et 7 du guide juridique : « Il convient en outre de noter que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et a fortiori de conseiller de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps complet. » en page 8 du guide juridique : « Il est rappelé que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention devraient s'exercer à temps complet. »
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 65 du guide juridique, rubrique « les moyens » : « Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de..... (% de la quotité de travail de l'agent - ce calcul doit correspondre à la disponibilité réelle de l'agent et tenir compte du nombre de CHSCT, du nombre de sites et de la configuration des locaux (locaux isolés ou situés dans une cité administrative, vétusté, travaux en projet ou en cours), du nombre d'agents, de la spécificité des contextes locaux,...). »
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	« Le « chef de service » évalue et détermine le temps nécessaire à la mission de l'ACMO (*), en concertation avec ce dernier, au regard de la nature de ses activités et de l'importance du service ou de l'établissement. » (*) l'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret ° 82-453.
Déplacements	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 66 du guide juridique, rubrique « les moyens » : « Pour vos déplacements dans la région ou dans le département, vous pourrez disposer d'un véhicule de service. Vos déplacements devront être couverts par un ordre de mission qui garantira vos remboursements de frais. »

Formations initiale et continue de l'assistant de prévention

Formation initiale	<p>Décret n° 82-453, art. 4-2</p> <p style="text-align: right;">art. 6</p> <p style="text-align: right;">art. 9</p>	<p>« Une formation initiale, préalable à la prise en fonctions, et une formation continue sont dispensées aux agents mentionnés à l'article 4, en matière de santé et de sécurité. »</p> <p>« ...Chaque ministre détermine les conditions dans lesquelles une formation à l'hygiène et à la sécurité est organisée au bénéfice des agents en fonction au moment de la publication du présent décret. »</p> <p>« Les formations prévues par les articles 4-2, 5-3 et 6 du présent décret relèvent du 2° de l'article 1er du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. »</p>
	<p>Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN</p>	<p>«Formation de l'ACMO <i>Pour exercer efficacement sa mission, l'ACMO doit suivre, préalablement à sa prise de fonctions, une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisé aux questions touchant à la prévention médicale. Cet agent doit, également, bénéficier d'une formation continue en la matière. Il convient, notamment, de lui faciliter l'accès aux formations appropriées dans le cadre des plans académiques de formation.</i>»</p> <p>(*) l'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret ° 82-453.</p>
	<p>Guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015</p>	<p>en page 8 du guide juridique, § 1.4.3.3. :</p> <p>« <i>Pour mener efficacement leurs attributions les assistants et conseillers de prévention doivent suivre préalablement à leur prise de fonction une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisés aux questions touchant à la prévention médicale.</i> »</p> <p>« <i>Le contenu et l'organisation de ces formations relèvent de chacun des ministères concernés. Un référentiel type de formation est proposé en annexe n°2. Il ne constitue pas une obligation mais un appui technique aux ministères pour mettre en place une formation adaptée des agents de prévention, au regard des compétences et des activités de ces acteurs.</i> »</p>
	<p>Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015</p>	<p>en page 66 du guide juridique, rubrique « La formation » :</p> <p>« <i>Conformément à l'article 4-2 du décret précité, vous bénéficiez d'une formation initiale obligatoire, préalable à votre prise de fonction.</i> »</p>
	<p>Référentiel de formation assistant / conseiller de prévention (annexe n°2) du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015</p>	<p>en pages 68 à 74 du guide juridique</p>

Formation continue	Décret n° 82-453, art. 4-2	« Une formation initiale, préalable à la prise en fonctions, et une formation continue sont dispensées aux agents mentionnés à l'article 4, en matière de santé et de sécurité. »
	art. 6	« ...Chaque ministre détermine les conditions dans lesquelles une formation à l'hygiène et à la sécurité est organisée au bénéfice des agents en fonction au moment de la publication du présent décret. »
	art. 9	« Les formations prévues par les articles 4-2, 5-3 et 6 du présent décret relèvent du 2° de l'article 1er du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. »
	Circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 du MEN	« Formation de l'ACMO Pour exercer efficacement sa mission, Cet agent doit, également, bénéficier d'une formation continue en la matière. Il convient, notamment, de lui faciliter l'accès aux formations appropriées dans le cadre des plans académiques de formation.» (*) l'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret ° 82-453.
	Guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en page 8 du guide juridique, § 1.4.3.3. : « ... Ces agents devront également bénéficier d'une formation continue en la matière. Le contenu et l'organisation de ces formations relèvent de chacun des ministères concernés. Un référentiel type de formation est proposé en annexe n°2. Il ne constitue pas une obligation mais un appui technique aux ministères pour mettre en place une formation adaptée des agents de prévention, au regard des compétences et des activités de ces acteurs.»
	Lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	En page 66 du guide juridique, rubrique « La formation » : « ... Par ailleurs, des sessions de formation continue vous seront annuellement dispensées.»
Référentiel de formation assistant / conseiller de prévention (annexe n°2) du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015	en pages 68 à 74 du guide juridique	
Orientations stratégiques année 2016-2017 prévention des risques professionnels	« L'animation et la formation du réseau des assistants de prévention des EPLE et des circonscriptions doivent faire l'objet d'une attention particulière. Des réunions, au moins trimestrielles, devront être organisées dans chaque département. »	

1.4 - Les établissements visités

Le programme annuel de prévention 2009-2010 (BO n°34 du 17 septembre 2009) précise l'organisation de ces acteurs de prévention:

Pour les EPLE :

« Le chef d'établissement ... nomme auprès de lui un ACMO d'établissement. Cet ACMO est choisi parmi l'ensemble des personnels de l'établissement, agent de l'État ou de la collectivité territoriale de rattachement. »

Pour les circonscriptions :

« L'inspecteur d'académie D.S.D.E.N. nomme auprès de lui un ACMO départemental. Il dispose du temps nécessaire pour être la personne ressource et l'animateur du réseau d'ACMO des circonscriptions de l'enseignement préélémentaire et élémentaire du département. L'ACMO de circonscription est nommé auprès de l'inspecteur de l'éducation nationale. ».

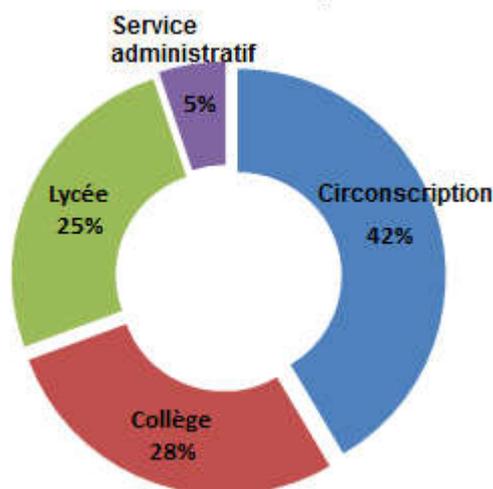
L'ACMO se nomme « assistant ou conseiller de prévention » depuis les modifications apportées juin 2011 au décret n° 82-453

Il convient de rappeler que l'assistant de prévention de circonscription est nommé par l'IA-DSDEN, son chef de service.

Il en est de même pour les services administratifs, où chaque « chef de service » doit obligatoirement désigner un assistant de prévention conformément à la circulaire n°2000-204 du 16 novembre 2000.

Les résultats de l'enquête consacrée aux assistants de prévention reposent sur les visites réalisées par les inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) de l'enseignement scolaire auprès de 230 établissements et services selon la répartition exposée ci-dessous pendant l'année scolaire 2016-2017.

Etablissements visités par les ISST



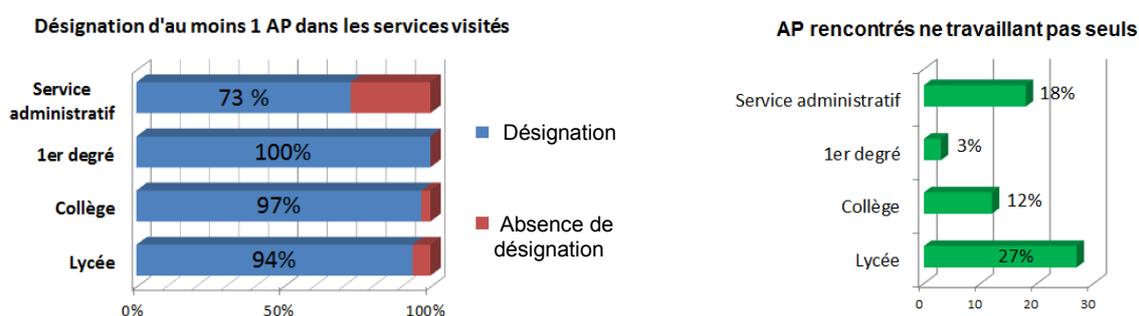
	établissements visités	nombre d'AP rencontrés
lycée	58	54
collège	64	59
circonscription	96	88
service administratif	12	11
total	230	212

2 - Les assistants de prévention

2.1 - Désignation

Selon l'article 4 du décret n°82-453, des assistants de prévention (AP) sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions.

Le programme annuel de prévention 2009-2010 apporte une précision sur les établissements regroupant des activités présentant des risques de nature très diverse ainsi que dans les services dispersés en plusieurs unités géographiques distinctes. Dans ces situations, il est rappelé la nécessité de désigner plusieurs assistants de prévention (AP).



Pour 27% des services administratifs visités, le chef de service n'a pas désigné un assistant de prévention. Lorsque celui-ci est désigné, il n'est pas le seul assistant dans 18 % des situations.

Un assistant de prévention est identifié dans chaque circonscription visitée, il peut être choisi parmi les conseillers pédagogiques de circonscription en charge de l'éducation physique et sportive. Il se déplace régulièrement dans les écoles pour aider les directeurs d'école à s'approprier les outils en santé et sécurité au travail et rentrer dans une démarche de prévention. Dans le cadre de l'évaluation des risques, il conseille les directeurs d'écoles et l'IEN de circonscription pour recenser les actions de préventions qui seront validées par l'IA-DASEN (Programme annuel de prévention 2008-2009).

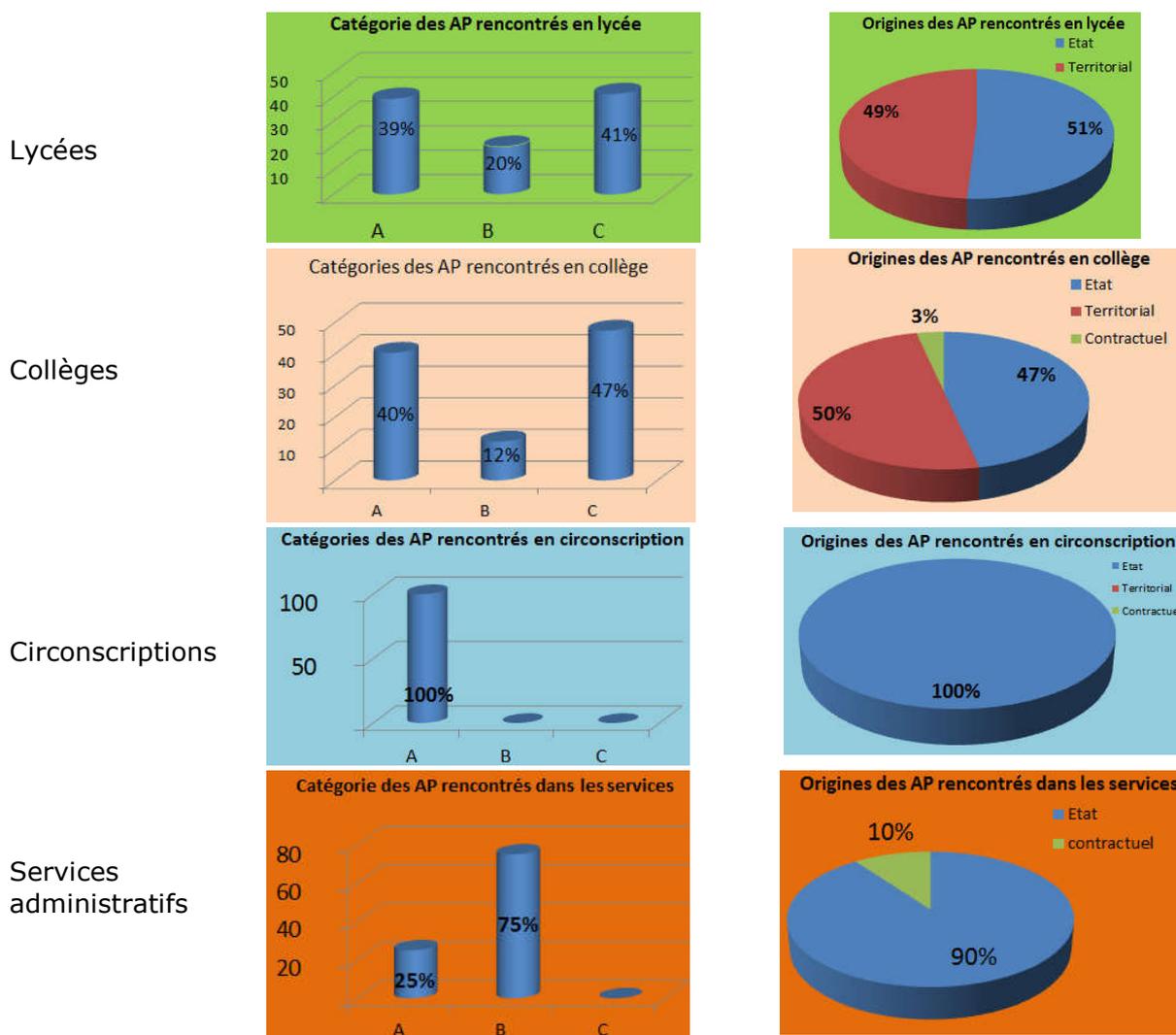
Les chefs d'établissement (lycées et collèges) ont, en grande majorité, nommé des assistants de prévention. On observe des désignations multiples, dans les établissements proposant par exemple des ateliers pédagogiques dans lesquels les risques professionnels sont importants, ou encore pour prendre en compte de façon spécifique les activités professionnelles associées aux personnels des 2 fonctions publiques Territoriale et Etat.

2.2 - Statut et origine professionnelle

Le profil de l'assistant de prévention (AP) n'est pas défini. Il doit être adapté au niveau d'exigence attendu pour l'exercice de la mission en fonction de la taille, de l'organisation et des besoins de la structure concernée.

Les assistants de prévention sont donc susceptibles d'être choisis parmi :

- les agents de la fonction publique de l'Etat des catégories A, B et C,
- les agents de la fonction publique territoriale des catégories A, B et C,
- les agents titulaires ou contractuels.



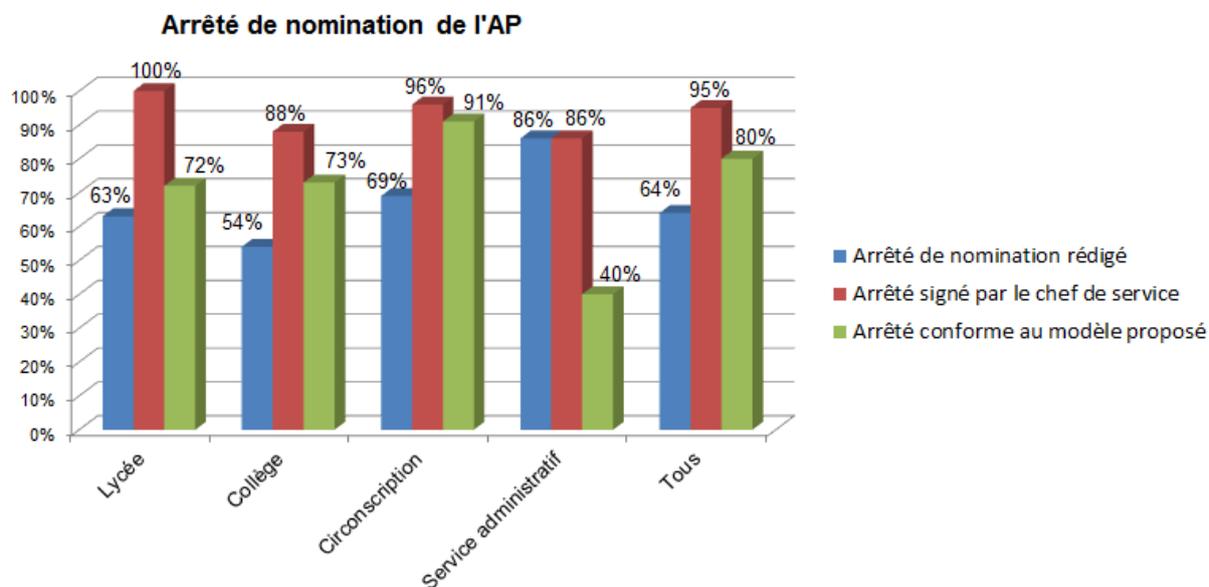
Dans le 1^{er} degré, les assistants de prévention sont des agents titulaires de catégorie A.

Pour les lycées et les collèges, ils sont en majorité titulaires, pour une moitié, agents de l'Etat et, pour l'autre, agents de la fonction publique territoriale. Dans ce dernier cas, le programme annuel de prévention 2009-2010 demande que le chef d'établissement recueille l'avis conforme du président de la collectivité territoriale sur cette éventuelle nomination. Des ISST ont observé que des conventions ont été signées entre l'Education nationale (Rectorat ou DSDEN) et des collectivités territoriales qui normalisent notamment la nomination, les missions, la formation des AP territoriaux d'EPL.

Dans les services administratifs visités, les assistants de prévention sont titulaires à 90%.

2.3 - Arrêté de nomination et lettre de cadrage

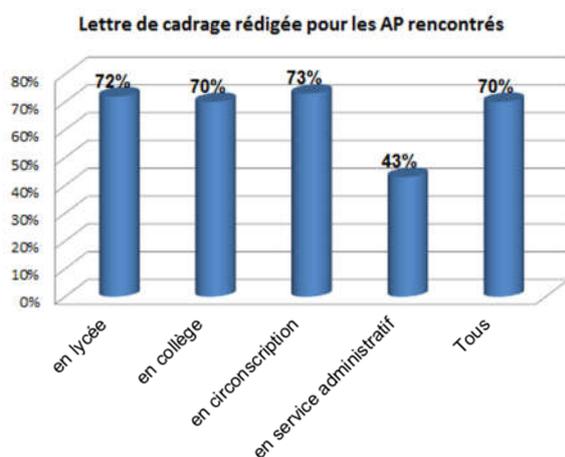
Pour officialiser la désignation d'un assistant de prévention (AP), le chef de service rédige une lettre de nomination qu'il lui adresse. Il transmet une copie de la décision de nomination au recteur, à l'IA-DASEN, et aux conseillers de prévention académique et départementaux (modèle de nomination dans la circulaire n°2000-204 du 16 novembre 2000).



On observe :

- la nomination d'un assistant de prévention donne lieu à un arrêté de nomination pour 64 % des situations,
- dans les collèges visités, 46% des assistants de prévention ne disposent pas d'un arrêté de nomination,
- les arrêtés sont signés majoritairement par le chef de service,
- l'arrêté signé est conforme au modèle ministériel dans 80% des situations,
- dans les services administratifs, le modèle ministériel n'est pas respecté dans 60 % des cas.

L'assistant de prévention, une fois désigné, reçoit une lettre de cadrage rédigé par le chef de service qui formalise la mission (article 4-1 du décret n°82-453).

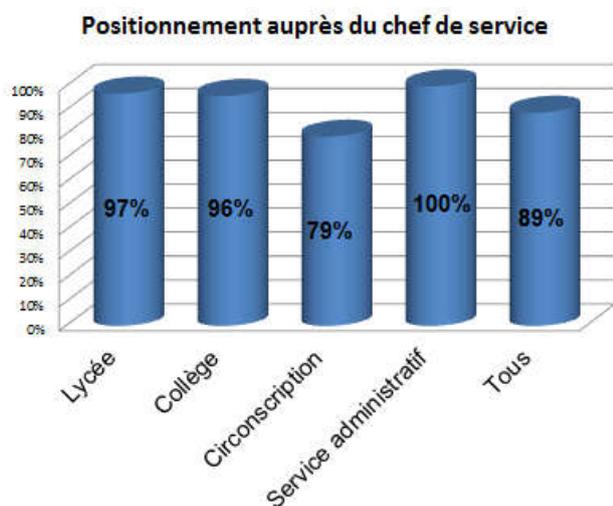


On observe :

- au moins 70% des assistants de prévention en EPLE et en circonscription sont destinataires d'une lettre de cadrage.
- 57% des assistants de prévention désignés dans un service administratif ne l'ont pas reçu.
- ces lettres de cadrage sont conformes aux modèles proposées académiques ou national,
- 2% des lettres de cadrage ne sont pas signées par le chef de service.

2.4 - Positionnement

Selon l'article 4 du décret 82-453, l'assistant de prévention est nommé par le chef de service sous l'autorité duquel il exerce sa fonction, de ce fait, l'assistant de prévention doit relever directement de celui-ci.

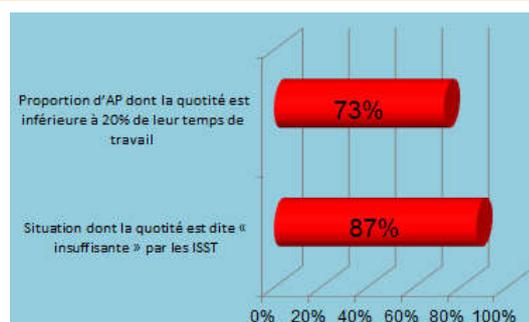
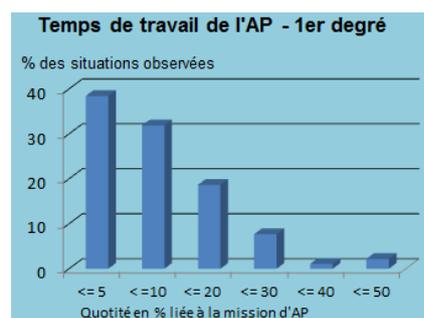
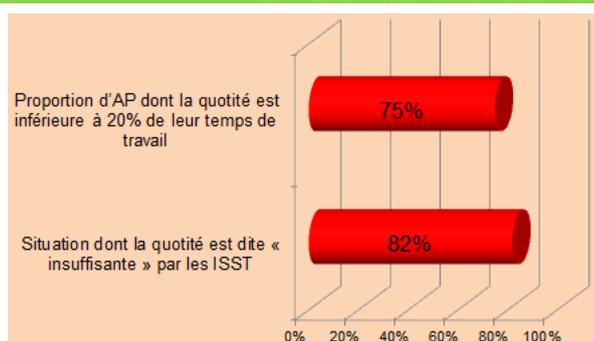
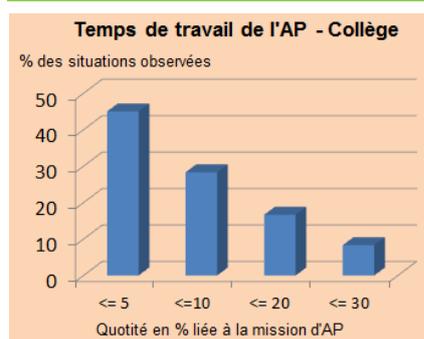
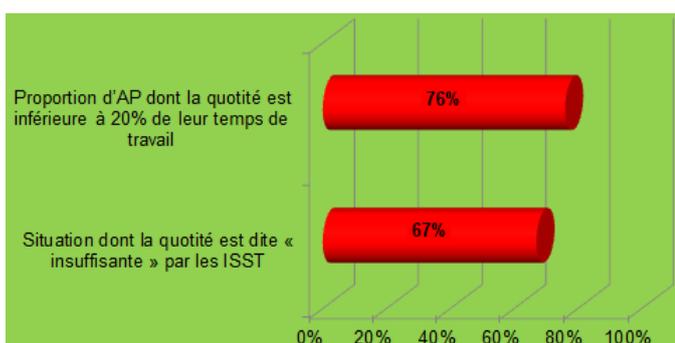
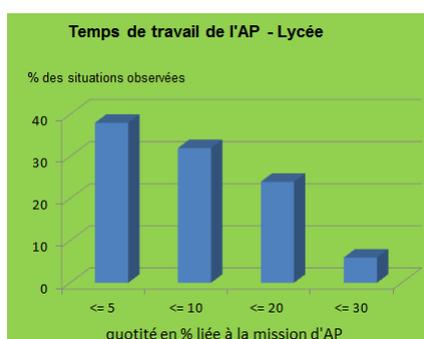


Les assistants de prévention (AP) sont presque tous positionnés sous l'autorité de leur chef de service.

2.5 - Quotité de travail consacrée à la mission

Le guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015 précise qu' « *Il convient ... de noter que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifie, les fonctions d'assistant ... de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps complet* ». Par ailleurs, ce même guide juridique place le métier « assistant de prévention » au sein du Répertoire interministériel des métiers de l'Etat sous l'intitulé « chargé de prévention des risques professionnels ».

La lettre de cadrage de l'assistant de prévention (AP) définit les moyens et notamment sa quotité de travail. Le chef de service évalue et détermine le temps nécessaire à l'agent. Ce temps doit être suffisant et proportionné pour être en mesure de mener la mission. Les orientations stratégiques de l'année scolaire 2016-2017 précisent que cette quotité peut-être à minima d'une journée par semaine, soit 20% de leur temps.



Les résultats de l'enquête sur la quotité de travail montrent que:

- dans de plus de 65% des situations, les ISST estiment que le temps alloué aux personnels dans leur mission d'assistant de prévention est insuffisant,
- moins de 30 % des assistants de prévention ont une quotité de temps supérieure à 20 % de leur temps total de travail,
- la mission d'assistant de prévention vient toujours en complément d'une mission principale qui occupe déjà tout le temps de travail (conseiller pédagogique, enseignant, DDFPT, agent administratif, agent d'entretien,...).

2.6 - Moyens de déplacement

La lettre de cadrage type du guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015 précise que les déplacements sont couverts par un ordre de mission qui garantit les remboursements des frais.

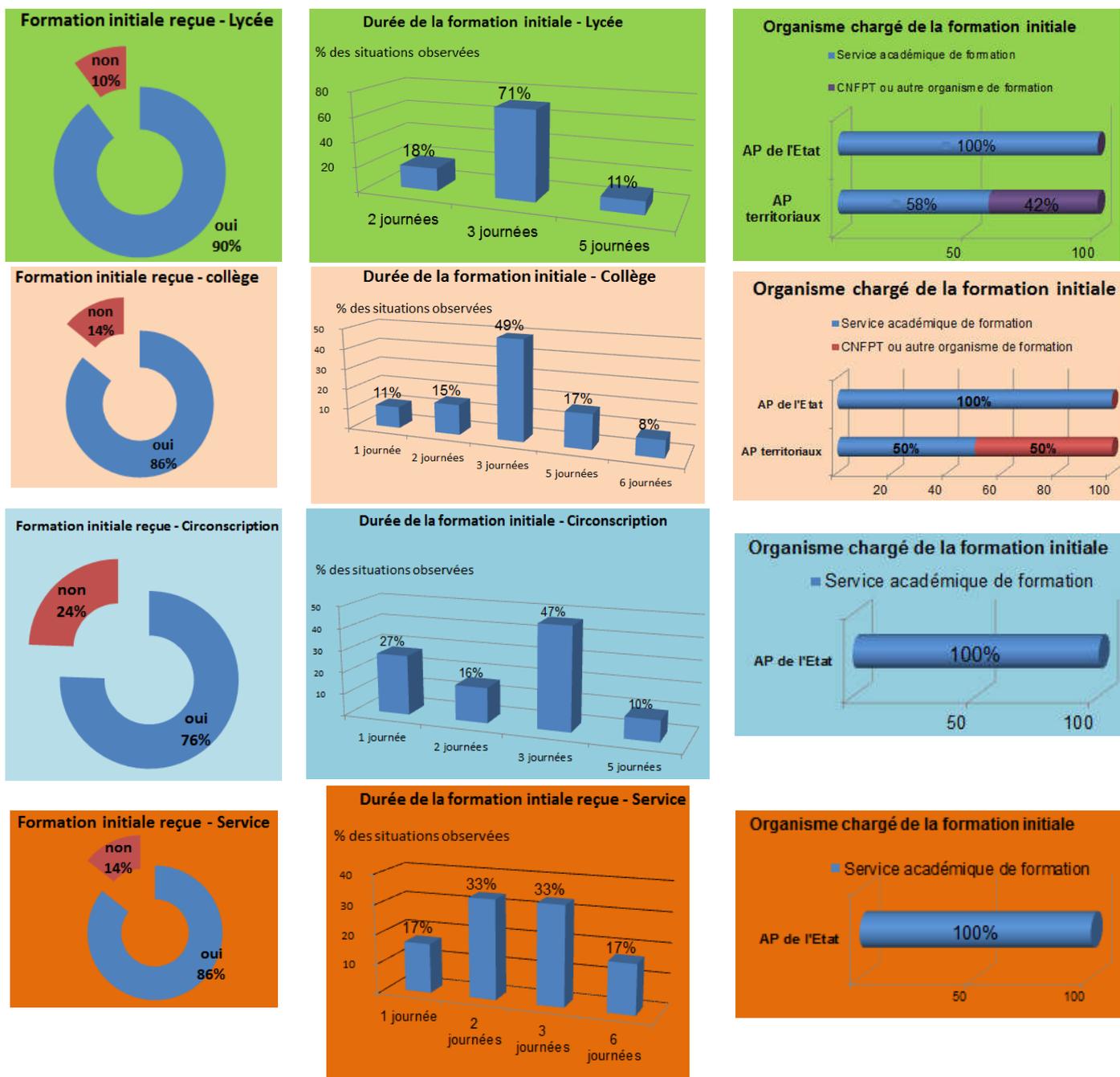
	avec nécessité de se déplacer	avec des moyens de déplacement alloués (voiture, enveloppe de frais, etc...)	Avis de l'ISST sur l'adaptation de ces moyens de déplacement au regard de l'importance de la zone géographique et de la mission.
en lycée	9 %	-	-
en collège	5%	-	-
en circonscription	100%	50%	insuffisance des moyens pour 83% des cas observés
en service administratif	43%	-	insuffisance des moyens pour 40% des cas observés

Les assistants de prévention d'EPLE n'ont pas la nécessité de se déplacer en dehors de leur établissement excepté lorsqu'ils sont convoqués pour suivre une formation.

Les ISST ont observé une insuffisance des moyens alloués aux déplacements des assistants de prévention nommés en circonscription. En effet, ces assistants de prévention se déplacent souvent dans les écoles pour conseiller les équipes. Une enveloppe spécifique leur est très rarement allouée.

2.7 - Formation initiale

Selon la circulaire n°2000-204, pour exercer efficacement sa mission, l'assistant de prévention (AP) doit suivre, préalablement à sa prise de fonction, une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisé aux questions touchant à la prévention médicale. L'annexe 2 du guide juridique est un appui technique à son élaboration. La durée de la formation initiale n'est pas imposée.



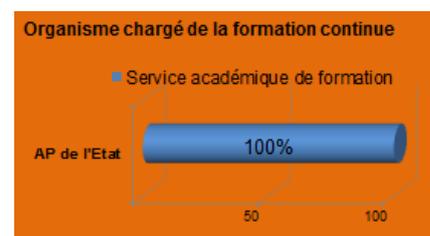
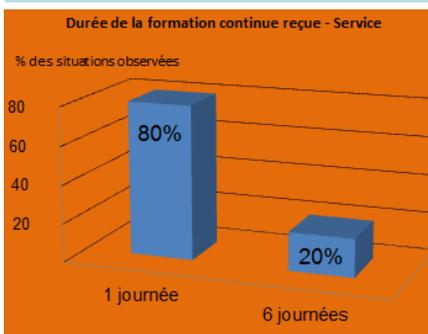
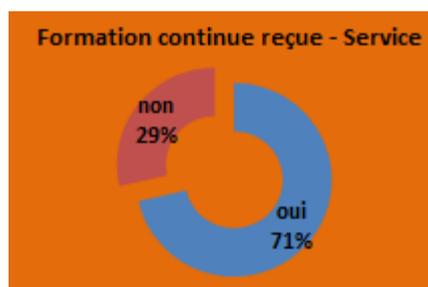
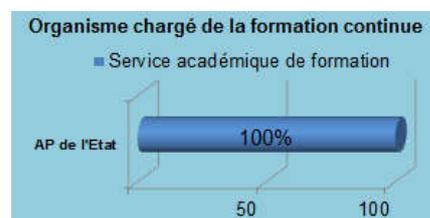
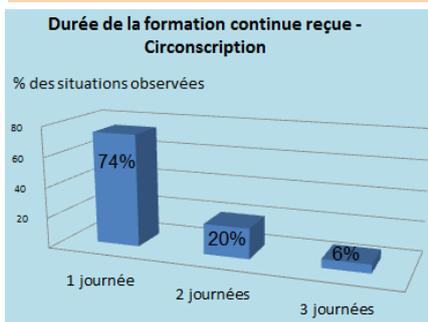
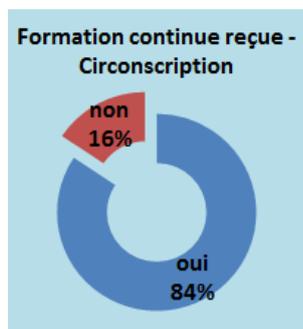
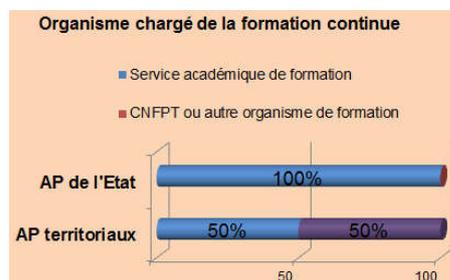
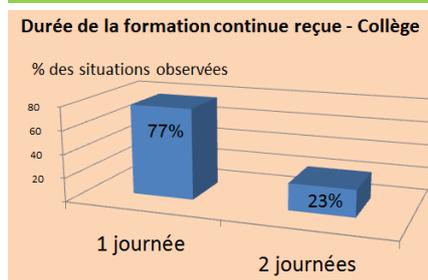
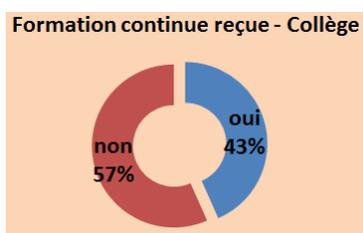
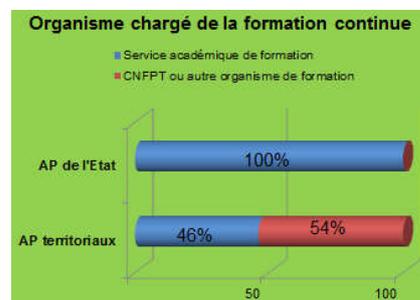
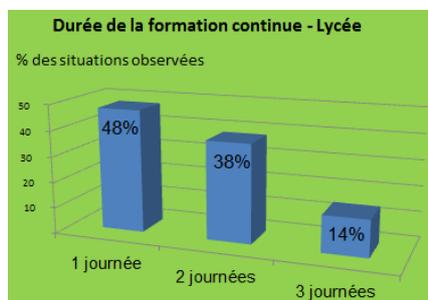
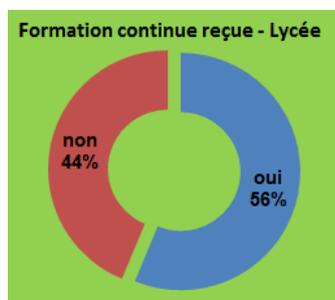
L'enquête montre que 18 % des assistants de prévention questionnés (EPL + circonscription + service) n'ont pas reçu une formation initiale pourtant obligatoire.

En EPL, au moins 50 % des assistants de prévention territoriaux rencontrés ont reçu une formation initiale organisée par le service académique de formation.

La durée de la formation initiale des AP rencontrés est majoritairement entre 2 et 3 jours.

2.7 - Formation continue

Selon le décret n°82-453 dans son article 4-2, une formation continue est dispensée aux assistants de prévention (AP). Les orientations stratégiques 2016-2017 recommandent à l'attention des agents désignés en EPLE et en circonscription, l'organisation dans chaque département d'une réunion par trimestre.



La formation continue des assistants de prévention questionnés (EPL + circonscription + service) n'est pas assurée pour 35 % d'entre eux.

Comme pour la formation initiale, la formation continue des AP personnels territoriaux nommés en EPLE est assurée dans plus de 50% des situations par le service académique de formation.

La durée de la formation continue est généralement d'une journée.

3 - Préconisations

niveau d'action	académique	ministériel
Désignation	<ul style="list-style-type: none"> Rappeler aux chefs d'établissement et aux chefs de service, l'obligation de nommer un ou plusieurs assistants de prévention prenant en compte les 3 champs matériel-organisationnel-relationnel afin de mettre en place une politique de prévention active et efficace Valoriser la mission des assistants de prévention dans la carrière de l'agent désigné 	
Lettre de cadrage et positionnement	<ul style="list-style-type: none"> Etablir par le chef de service ou le chef d'établissement une lettre de cadrage conforme à l'article 4 du décret 82-453 et plus précisément au guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015 Recueillir l'avis conforme du président de la collectivité territoriale avant la nomination d'un assistant de prévention agent de la collectivité Communiquer la lettre de cadrage aux interlocuteurs concernés : Recteur, IA-DASEN, collectivité de rattachement, CHSCT de rattachement et conseiller de prévention 	<ul style="list-style-type: none"> Rappeler que l'assistant de prévention est le conseiller du chef d'établissement pour l'ensemble des personnels quel que soit leur statut
Quotité de travail réservée à la mission	<ul style="list-style-type: none"> Permettre aux chefs de service et aux chefs d'établissement de renforcer le temps consacré à la mission d'assistant de prévention au moins jusqu'à 20 % du temps de travail (Orientations stratégiques 2016-2017) communiquer cette quotité de travail au recteur pour qu'elle soit prise en compte dans les moyens qui leur sont alloués chaque année (Orientations stratégiques 2014-2015) 	<ul style="list-style-type: none"> Rappeler que les assistants de prévention doivent disposer du temps nécessaire spécifiquement réservé à l'accomplissement de leur mission à minima 20% de leurs temps de travail
Moyens de déplacement	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la prise en charge des moyens de déplacement des assistants de prévention nommés en circonscription et dans les services administratifs 	
Formations initiale et continue	<ul style="list-style-type: none"> Former tous les assistants de prévention préalablement à la prise de fonction Mettre en place les réunions d'information et d'échanges entre les assistants de prévention, au moins trimestrielles, dans chaque département (Orientations stratégiques 2016-2017) 	<ul style="list-style-type: none"> Arrêter un nombre de jours de formation initiale en adéquation avec le référentiel déployé dans le guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche
(IGAENR)*

Synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les inspecteurs de santé et de sécurité au travail

Année scolaire 2016–2017

Septembre 2017

Christian BIGAUT
*Inspecteur général de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

SOMMAIRE

1. Le cadrage méthodologique.....	5
2. Les conditions d'exercice de la mission	6
2.1. Au plan statutaire.....	6
2.1.1. <i>Les nominations d'ISST en académie</i>	8
2.1.2. <i>Les promotions et progressions de carrière.....</i>	8
2.1.3. <i>La lettre de mission et les conditions d'exercice de la mission.....</i>	10
2.1.4. <i>Le positionnement dans l'organigramme.....</i>	13
2.2. Au plan des moyens matériels	15
2.2.1. <i>Les locaux</i>	17
2.2.2. <i>Les dotations en matériels.....</i>	17
2.2.3. <i>Les secrétariats</i>	17
2.2.4. <i>Les frais de déplacement : la situation est très hétérogène.....</i>	18
2.2.5. <i>La formation initiale et continue des ISST (article 5-3 du décret du 28 mai 1982).....</i>	18
2.2.6. <i>La composition du service santé et sécurité au travail</i>	18
3. Les missions des ISST	19
3.1. Le contrôle de conformité aux règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail applicables.	22
3.2. Le conseil et l'expertise	22
3.3. La formation	22
3.4. La prévention des risques professionnels : la production des documents	22
3.4.1. <i>Mise en place du document unique (Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001).....</i>	23
3.4.2. <i>Mise en place des Plans Particuliers de Mise en Sureté face aux risques majeurs</i>	24
3.4.3. <i>Mise en œuvre du programme annuel de prévention.....</i>	25
3.5. La mise en place des CHSCT-A et des CHSCT-D (décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011).....	25
3.6. Les travaux interdits et réglementés aux élèves et apprentis mineurs.....	26
4. La décentralisation	27
4.1. <i>Les modes de collaboration</i>	28
4.2. <i>La transmission des rapports d'EPLÉ aux collectivités territoriales.....</i>	28
4.3. <i>Les personnels mis en place par les collectivités territoriales</i>	29
4.4. <i>La situation des assistants de prévention d'EPLÉ</i>	30
5. Les collaborations éducatives et pédagogiques.....	30
6. Le pilotage et les outils	32
Conclusion	33
Annexes....	35

En application de l'article 5 du décret n° 95- 680 du 9 mai 1995 complétant 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 de l'État, de l'arrêté interministériel du 13 juillet 1999 sur les conditions de rattachement des fonctionnaires et agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité à l'IGEN et à l'IGAENR et de la note du service de l'IGAENR du 30 novembre 2004, les correspondants académiques des inspections générales sont appelés à conduire annuellement un entretien avec les inspecteurs santé et sécurité au travail de leur académie. Une grille d'entretien a été adressée aux correspondants académiques (annexes n°1 et 2) accompagnée d'une lettre du chef de service de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche leur demandant de retourner les notes d'entretien aux deux correspondants nationaux de l'IGAENR et de l'IGEN pour l'hygiène, la santé et la sécurité au travail pour le 1^{er} juin 2017 (annexe n°3).

La présente note est une synthèse de ces entretiens réalisés durant les mois d'avril à juillet de l'année scolaire 2016-2017.

La montée en puissance de la mission des ISST s'est poursuivie avec l'application de plusieurs textes, deux de 2009, un de 2010 et trois de 2011, sans compter les textes d'application de l'accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013 ainsi que, suite aux attentats, plusieurs textes nouveaux spécifiques à ce risque et qui a été une action prioritaire cette année.

- **Deux textes de 2009**

- Le premier texte, l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique qui comporte une action 4 intitulée « amélioration du fonctionnement du réseau des inspecteurs hygiène et sécurité (IHS) et des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI) » prévoyant le développement des compétences et des fonctions – mieux professionnalisées - ainsi qu'un positionnement hiérarchique rénové (4.2 : proposition C « assurer le positionnement hiérarchique des IHS et ACFI à un niveau suffisant leur permettant d'asseoir leur autorité »). Ce texte prévoit notamment, l'achèvement de la mise en place généralisée du document unique des résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents ; l'évaluation et la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux ; l'évaluation et la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ; le suivi médical des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) et l'amélioration de la formation des agents de la fonction publique en hygiène et de sécurité. A été signée, le 18 mai 2010 une circulaire de la direction générale de l'administration de la fonction publique rappelant les obligations des administrations de l'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels (voir l'annexe n°2 de la synthèse 2009-2010). Des actions d'informations et de formations ont été mises en œuvre dans les rectorats.

De nombreuses académies ont mis l'accent sur les risques psychosociaux et la souffrance au travail qui n'avaient jamais été évalué jusqu'il y a deux ans. La prévention des RPS a pris une place croissante.

Plusieurs textes sont intervenus concernant les RPS :

- L'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique signé le 22 octobre 2013 avec huit organisations syndicales représentatives et les employeurs publics qui prévoit que chaque employeur public doit réaliser, au niveau local, un diagnostic partagé des facteurs RPS qui sera présenté et débattu au sein du CHSCT, puis intégré au DUER, et élaborer des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- La circulaire du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

- La circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat.

C'est une problématique en expansion et très chronophage dont les contours restent à préciser selon plusieurs inspecteurs généraux qui rapportent encore cette année les propos des ISST. Toutes les académies ont mis en place un programme de mesures et d'actions concernant la prévention, la détection, l'information et la formation des RPS et l'accompagnement des publics concernés. L'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche a apporté sa contribution à l'expertise de l'efficacité des procédures de prévention des RPS de chaque académie. (Rapport 2014-070 de juillet 2014 « Synthèse des notes d'expertise des inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche concernant l'efficacité des dispositifs de prévention des RPS mise en œuvre dans les académies »)

- Le second texte, l'article 43 de la loi n°2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement conduisant à réaliser des diagnostics pour vérifier l'état des sols dans environ 2 000 établissements sur l'ensemble du territoire national. Ce diagnostic consiste à comparer la localisation d'anciens sites industriels potentiellement pollués avec celle des établissements publics ou privés accueillant des populations dites sensibles (de 0 à 17 ans). Sont concernés les écoles maternelles et élémentaires, les collèges et lycées et les établissements de formation professionnelle des jeunes. Une circulaire interministérielle du 4 mai 2010 précise le rôle des préfets, des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-DSDEN et des ISST pour accompagner la mise en œuvre des diagnostics. Ces derniers sont chargés de collecter les coordonnées des chefs d'établissement, des directeurs d'école et de tout autre contact nécessaire (voir annexe n°3 de la synthèse 2009-2010). Toutefois, ce sujet est tombé en désuétude depuis trois ans car, dans les faits, cette charge relève des correspondants académiques risques majeurs voire des conseillers de prévention académiques.

Plusieurs inspecteurs généraux mentionnaient déjà en 2014, comme cette année, le constat des ISST : cette nouvelle compétence n'est ni intégrée dans le programme de prévention de l'éducation nationale, ni dans les programmes académiques.

- **Un texte de 2010**

Le texte est la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Ce texte institue dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- **Trois textes de 2011**

- Le premier texte, le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements ou services publics de l'Etat.

- Le second texte, le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et de la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ce texte a étendu le champ des compétences des comités hygiène et sécurité aux conditions de travail en les transformant en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en rénovant et valorisant le réseau des agents chargés de mission de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité en instituant les assistants et les conseillers de prévention et en substituant l'appellation inspecteur santé et sécurité au travail à celle d'inspecteur hygiène et sécurité.

- Le troisième texte, la circulaire de la DGAFP, MFPPF 1122325 du 8 août 2011 d'application des dispositions du décret du 28 juin 2011. Cette circulaire a été abrogée par la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-443 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique afin d'intégrer les modifications apportées par le décret n°2014-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration du fonctionnement des services de médecine de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'Etat. Ce texte n'a été mentionné par aucun ISST.

L'application de ces multiples textes s'est traduite par des changements dans les conditions d'exercice des fonctions des ISST avec l'adjonction des conditions de travail dans la mission des inspecteurs. Les aspects médiation et expertise se sont fortement développés parfois au détriment de la fonction de contrôle. Comme le décret 82-453 leur laisse la possibilité, quelques ISST accompagnent les délégations de CHSCT dans la préparation des enquêtes et visites. Toutefois, afin de renforcer la position des comités ou de ne pas entretenir un flou dans le rôle des différents acteurs, certains ISST ne participent pas aux enquêtes et visites des CHSCT. L'application de ces textes a également entraîné, par l'examen des conditions de travail, une rénovation des instances et un approfondissement du dialogue tant avec les partenaires internes (RH, comité médicaux, corps

d'inspection) qu'avec les partenaires externes (DASEN, inspecteurs de circonscription, chefs d'établissement et directeurs d'écoles).

Enfin, plusieurs textes sont intervenus concernant la procédure de dérogation prévue à l'article L 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans avec des difficultés d'application mentionnées dans les deux synthèses annuelles antérieures.

- **Deux textes en 2015**

Le premier, la circulaire n°2015-205 du 25 novembre 2015 relative au Plan Particulier de Mise en Sûreté face aux risques majeurs (BOEN n°44 du 26 novembre 2015). Cette circulaire abroge et remplace la circulaire n°2002-119 du 29 mai 2002 portant création du PPMS face aux risques majeurs. En annexe, elle comprend un guide d'élaboration du PPMS. A destination des directeurs d'école, des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques. Elle ajoute des recommandations générales selon les types de risques « attentat ou intrusion intérieur ».

Le second, la circulaire n°2015-206 du 25 novembre 2015 relative aux mesures de sécurité applicables dans les écoles et établissements après les attentats du 13 novembre 2015 (BOEN n°44 du 25 novembre 2015) qui concerne notamment le plan particulier de mise en sûreté et le diagnostic sécurité. Les écoles et les établissements scolaires doivent tous avoir élaboré un PPMS. Dans le second degré, l'ensemble des collèges et des lycées doit avoir élaboré un diagnostic de sécurité.

- **Un texte en 2017**

L'instruction conjointe ministère de l'intérieur-ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du 12 avril 2017 relative au renforcement des mesures de sécurité et de gestion de crise applicables dans les écoles et les établissements scolaires abroge les deux textes ci-dessus et prévoit des modalités pratiques de mise en œuvre des mesures de « sûreté ».

Je remercie Patrice Hourriez, inspecteur santé et sécurité au travail de l'académie de Reims, pour son implication dans le traitement statistique des données collectées et la réalisation des illustrations du présent rapport.

1. Le cadrage méthodologique

Comme les années antérieures, il était demandé, à partir d'une grille de questions détaillées mise à jour pour tenir compte des évolutions réglementaires, aux correspondants académiques des inspections générales, après un rappel de la situation statutaire des ISST, de faire porter, à partir d'une grille précise de questions, leurs entretiens sur 5 points :

- **Les conditions d'exercice de la mission** (les changements concernant leurs conditions administratives et matérielles d'exercice de leurs fonctions, le positionnement hiérarchique) ;
- **Les activités conduites** (nombre d'établissements visités ayant fait l'objet d'une note de visite ou d'un rapport d'inspection, les grandes lignes de l'activité annuelle ...) ;
- **La décentralisation** (dans l'attente de la publication d'un décret relatif à la répartition des compétences entre l'État et les collectivités territoriales) a donné lieu à une diversité de pratiques et à plusieurs interrogations ;
- **Les collaborations éducatives et pédagogiques ;**
- **Les conditions de création et de fonctionnement des nouvelles instances que sont les CHSCT Académiques et les CHSCT Départementaux.**

En 2017, 29 comptes rendus d'entretien ont été retournés concernant les 29 ISST en activité, soit 100 %.

Les chiffres de rédaction conjointe laissent, pour cette année encore, une marge de progrès importante. Pour être en conformité avec l'article 2 de l'arrêté du 13 juillet 1999, il serait souhaitable qu'un nombre de rapports plus élevé soit élaboré conjointement par les deux inspections générales, ce d'autant plus que l'IGEN dispose de compétences spécifiques concernant les évolutions de carrière des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement scolaire.

Dans certains cas, les IGAENR ont pu avoir un échange avec les secrétaires généraux d'académie voire avec les recteurs avant ou après l'entretien avec l'ISST.

L'entretien annuel avec les inspecteurs santé et sécurité au travail permet de recueillir directement des éléments d'information utiles à l'inspection générale et de souligner l'intérêt pour cette mission incontournable : l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Les ISST sont très sensibles à cette rencontre annuelle avec leurs inspections générales qui est une manifestation de reconnaissance de leur mission et de la manière dont ils la conduisent.

2. Les conditions d'exercice de la mission

2.1. Au plan statutaire

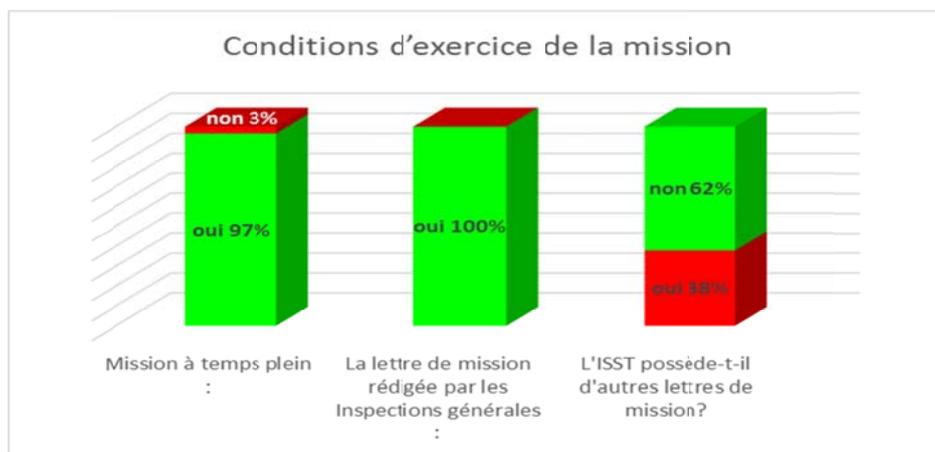
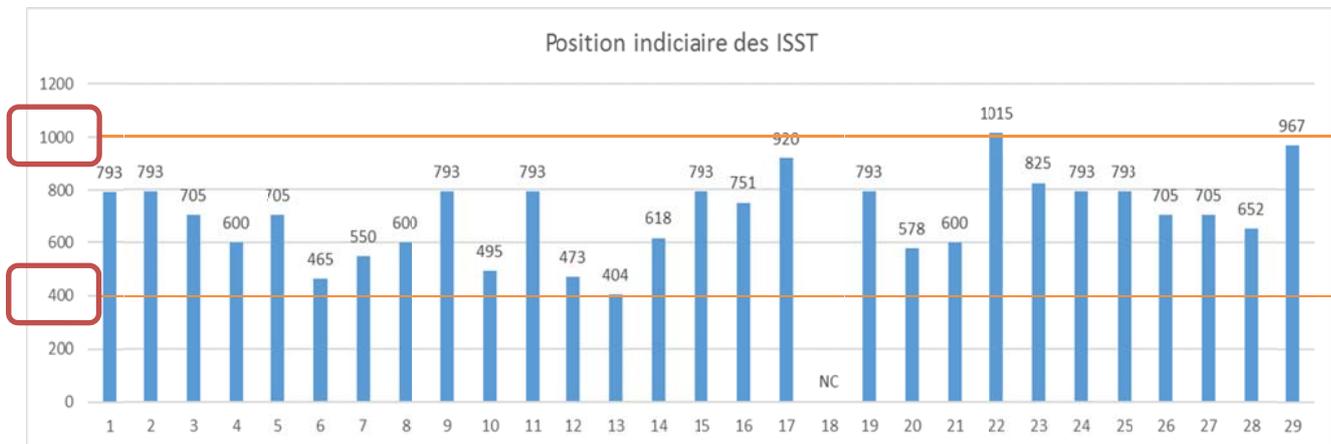
Au plan global, la situation est, au 1^{er} juin 2017, indiquée ci-dessous.

I - Tableau synoptique des situations individuelles

Situation individuelle 2016-2017						
Académie	Nom et prénom	Date du dernier arrêté de nomination	Corps et grade	Echelon		Indice nouveau majoré
				à l'entrée en fonction	aujourd'hui	
Aix-Marseille	BECHET PIERRE	sep. 2003, entré en fonction janvier 2004	Certifié HC	9e échelon CN	7 ^e échelon HC	793
Amiens	BURY-HEMMER NATHALIE	1 ^{er} sept 2016	PLP- HC	7 ^e HC	7 ^e HC	793
Besançon	RENAUD YVES	01/09/2012	Certifié HC	4 ^e échelon	5e échelon	705
Bordeaux	COCHE CHRISTINE	1 ^{er} sep 2014	Att princip d'Adm	4e échelon	5 ^e échelon	600
Caen	HESS BERNARD	25 août 2016	PE. HC	5 ^e échelon	5 ^e échelon	705
Clermont-Ferrand	PEYMAUD CHRISTIAN	11 sep 2013	Technicien de classe supérieure	4e échelon (classe N)	7e échelon (classe S)	465
Corse	PONS JULIEN	2 sep 2013	IGR 2cl	4e échelon 2 ^e classe	6 ^e échelon	550
Créteil	ABDELHAFID MALIKA	Avril 2016	Att.princ. terr	5 ^e échelon	5 ^e échelon	600
Dijon	CHARNET MARC	1er sep.1999	Certifié HC	10e échelon	7e échelon HC	793
Grenoble	GONON BENOIT	10 octobre 2016	PLP CN	7 ^e CN	7 ^e CN	495
Guadeloupe	HASSAN-DIB SEBASTIEN	13 novembre 2014	certifié HC	9e échelon	7 ^e échelon HC	793
Guyane	GALLIOT CHRISTELLE	28 aout 2014	PLP CN	5 ^e échelon (CN)	6 ^e échelon	473
Lille	DEPLANQUE FRANÇOIS	16 nov 2016	Ass Ingén	5 ^e échelon	5 ^e échelon	404
Limoges	LECLERC NICOLAS	4 janv.2010	PE CN	8e échelon	10e échelon	618
Lyon	BOUSQUET DANIEL	23 juin 2016	PLP HC	PLP CN 8e échelon	7e échelon HC	793
Martinique	WALOSZEK VIRGINIE	1 ^{er} sep 2015	Certifiée HC	5 ^e échelon HC	6e échelon HC	751
Montpellier	TABOURIECH YVES	1er oct 2013	Agrégé HC	11e échelon, certifié CN	6e échelon, HC	920
Nancy-Metz	SALZGEBER JOSEPHINE	15 déc 2015	IGR 2 ^e classe	5e échelon	6e échelon	NC
Nantes	GUIGNARD SYLVAIN	1er sep 2010	PLP HC	6 ^e échelon	7 ^e échelon	793.
Nice	CANATO SANDRA	01/09/2016	PLP 2	8 ^e échelon	9 ^e échelon	578

Situation individuelle 2016-2017

Académie	Nom et prénom	Date du dernier arrêté de nomination	Corps et grade	Echelon		Indice nouveau majoré
				à l'entrée en fonction	aujourd'hui	
Orléans-Tours	EGIOLE MARIE-FLORENCE	1 ^{er} sep 2016	Att princip. d'Adm	4e échelon	4e échelon	600
Paris	FERIER GILLES	19/12/2013	PDIR HC	11e échelon	6e échelon	1015
Poitiers	SARRADIN DENIS	02/01/2016	IEN	8e échelon CN	7e échelon HC	825
Reims	HOURRIEZ PATRICE	12 juillet 2016	PLP HC 7e échelon	PLP 10e échelon CN	PLP 7e échelon HC	793
Rennes	LE GOUARD CHRISTELLE	1er sep.2015	PLP HC	9e échelon, CN	7e échelon HC	793
La Réunion	ECOLIVET CHRISTIAN	16 août 2011	Certifié	8e échelon	5e échelon HC	705
Rouen	BOURDONNET XAVIER	7 fév 2011	Certifié HC	9e échelon CN	5e échelon HC	705
Strasbourg	HUHARDEAUX ISABELLE	8 juin 2013	Certifié HC	8e échelon CN	4e échelon HC	652
Toulouse	LAVEILHE DANIEL	01/09/2003	IEN HC	8e échelon CN	8e échelon Chevron A 3 HC	967
Versailles	VACANT					



2.1.1. Les nominations d'ISST en académie

De juillet 2016 à juillet 2017, les ISST de Caen, Grenoble, et Amiens ont pris leurs fonctions. Concernant l'académie de Versailles, les candidats retenus se sont désistés expliquant la vacance de fonction pendant toute l'année scolaire.

2.1.2. Les promotions et progressions de carrière

Les ISST assurent une mission d'inspection alors que peu d'entre eux ont un statut d'inspecteur. La majorité est constituée d'enseignants. L'hétérogénéité statutaire de ces personnels, sans avoir le statut d'inspecteur, constitue un handicap pour l'exercice de leur fonction de contrôle dont les conséquences ont été indiquées dans une lettre du 30 janvier 2007 de la DGRH du ministère par les deux inspections générales : la disparité des primes perçues, la très grande variabilité de leur place au sein des services académiques. Beaucoup souffrent d'une absence d'évolution de carrière. Depuis 2009, aucun ISST n'a bénéficié d'une promotion de grade.

Les raisons sont les suivantes :

1) L'absence d'homogénéité des statuts des ISST :

La fonction d'ISST demeure marquée par une très forte hétérogénéité des statuts des personnels qui l'exercent » (tableau n°1).

2) Le positionnement professionnel :

La question des critères d'évaluation des missions menées par les inspecteurs santé et sécurité au travail est spécifique : ce ne sont plus ceux d'un enseignant évalué par un inspecteur pédagogique car ils ne sont plus devant des élèves, ce ne sont pas davantage des inspecteurs statutairement car ils n'appartiennent pas à un corps d'inspecteur. Ils exercent une mission d'inspection, de contrôle et de conseil.

Plusieurs notes des inspecteurs généraux continuent de réitérer le constat du malaise de certains ISST du fait de leur situation résultant d'absence de position statutaire donnant une reconnaissance professionnelle – surtout dans le contexte de la transformation des CHS en CHS-CT et de la montée en puissance de la question des conditions de travail et de la médecine de prévention - particulièrement ressenti dans l'exercice de leurs fonctions de contrôle. Face aux chefs d'établissement, les ISST/IEN se posent effectivement moins la question de leur autorité que les enseignants, nonobstant la reconnaissance de la qualité de leur expertise en matière de formation et de production d'outils.

Lors de leur séminaire du mois de mai 2017, les ISST sous statut d'enseignant ont à nouveau déploré l'absence d'évolution de carrière, ils souhaitent pouvoir bénéficier des modifications apportées par le décret n°2017-786 du 5 mai 2017 au statut particulier des enseignants mises en vigueur le 1^{er} septembre 2017 créant un 3^{ème} grade appelé « la classe exceptionnelle ». Trois catégories d'enseignant ont vu ainsi leur statut modifié pour pouvoir bénéficier de cette « classe

exceptionnelle » : les professeurs des écoles, professeurs certifiés et professeurs de lycée professionnel.

Les ISST insistent sur leur rôle d'acteur unique dans l'académie, à la fois *inspecteur, conseiller et formateur*.

Lors de leurs inspections, ils sont *formateurs* pour les chefs d'établissement, les gestionnaires, les directeurs des écoles et les chefs de service. Ils interviennent aussi dans le cadre des formations initiales et continues des personnels.

Ils sont par ailleurs, les *conseillers* auprès des services académiques et des instances académiques et départementales (ex : CHSCT).

Les ISST sont responsables des rapports d'inspection qu'ils établissent avec objectivité et impartialité. Les préconisations qu'ils formulent les engagent personnellement.

Les inspecteurs santé et sécurité au travail détiennent des savoir-faire dont l'acquisition s'inscrit dans la durée et par leur implication à bien connaître le fonctionnement des différents services et l'organisation hiérarchique complexe de l'institution. Ils sont engagés dans la maîtrise progressive des réglementations associées à la très grande variété de risques professionnels. Les ISST bénéficient, outre d'une formation initiale obligatoire de 14 semaines à l'INTEFP mais aussi d'une « formation continue » car il leur appartient de compléter leurs connaissances sur l'ensemble des risques professionnels auxquels les personnels et les usagers sont exposés dans les espaces de travail visités par leur champ de compétences académiques mais aussi et surtout par le suivi constant des évolutions réglementaires et technologiques.

Malgré le malaise exprimé par les ISST, régulièrement rapportée par le constat des inspecteurs généraux ces derniers observent que les personnels nommés s'engagent pleinement dans une nouvelle vie professionnelle. Depuis la nomination des premiers IHS en 1998, cette mission est occupée très souvent d'une manière pérenne - contrairement aux prévisions - et demande à ce que des évolutions de carrière soient possibles. Le guide juridique d'application du décret 82-453 précise dans cette orientation que « *l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice de la fonction d'inspection doivent pouvoir être valorisées* ».

Dès lors, les ISST sous statut d'enseignant demandent à intégrer la liste des « *fonctions particulières* ». Ils souhaitent, au regard de leur engagement dans leur fonction d'*inspection* et comme *formateur* et *conseiller* des personnels, pouvoir être promus au grade de professeur de classe exceptionnelle lorsqu'ils ont atteint au moins le 3^e échelon de la hors-classe et qu'ils justifient de 8 années de fonctions accomplies.

Les 29 ISST recensés en 2016-2017 sont principalement sous statut d'enseignant (19), d'inspecteur de l'éducation nationale (2) et de SASU, TOS (2), d'attachés d'administration (3), d'IGR (2), et chefs d'établissement (1). Une extrême diversification des profils des recrutés se constate.

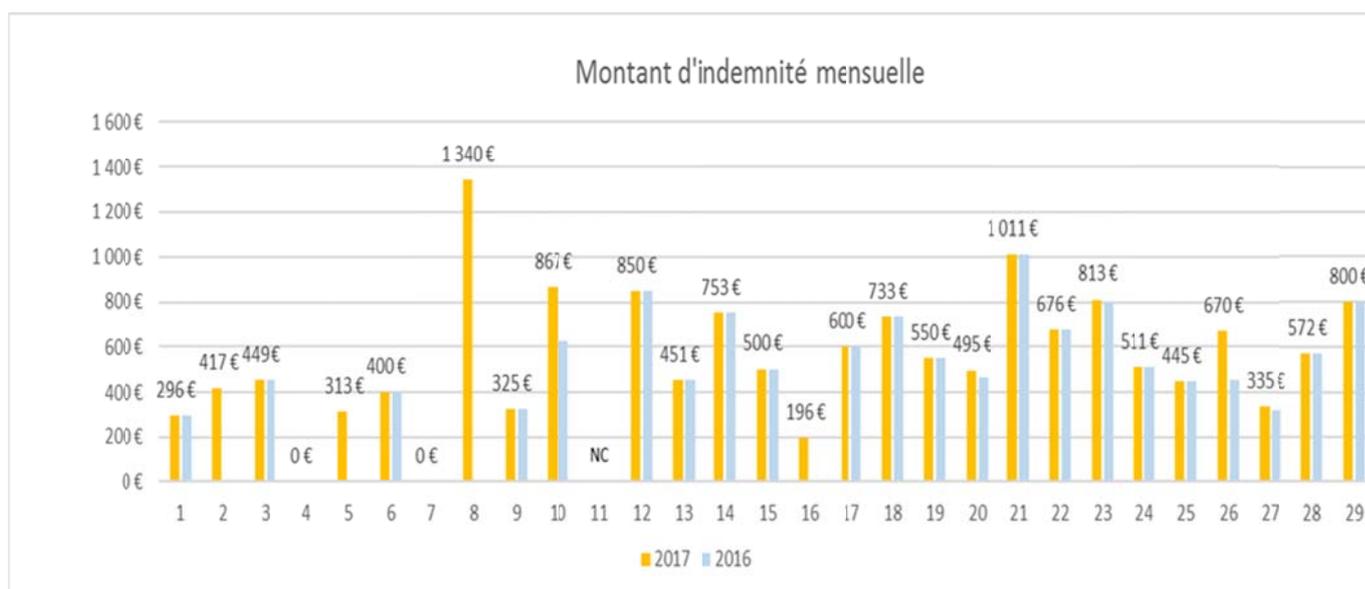
Afin de mieux visualiser la fonction d'ISST, lui conférer une reconnaissance plus importante, les inspections générales ont depuis 2014 créé un espace collectif sur leur site dans pléiade III pour une meilleure visibilité des inspecteurs, de leur déontologie et des travaux collectifs.

2.1.3. La lettre de mission et les conditions d'exercice de la mission

II - Tableau : Conditions d'exercice de la mission

Conditions d'exercice de la mission				
Académie	Lettre de mission		Indemnité mensuelle	
	Mission à temps plein	Rédigée I.G.	charges administr. 2017	charges adm 2016
Aix-Marseille	OUI	OUI	296,00 € (depuis 2011)	296,00 €
Amiens	OUI	OUI	416,67€	Non renseigné
Besançon	OUI	OUI	IFTS : 449,00 €	IFTS :449,00 €
Bordeaux	OUI	OUI + RM	NON	NON
Caen	OUI	OUI	IMP : 312,50€	Non renseigné
Clermont-Ferrand	OUI	OUI	Prime de technicité : 400,00 €	Prime de technicité : 400,00 €
Corse	OUI	OUI +autre	NON	NON
Créteil	OUI	OUI	1340,00€	NON
Dijon	OUI	OUI	IFTS : 325,00€	IFTS : 325,00 €
Grenoble	OUI	OUI	867,00€	625,00 €
Guadeloupe	OUI	OUI	(IFT)	(5HSA)
Guyane	OUI	OUI	850,00€	850,00€
Lille	OUI	OUI	451, 37 €	451,37 €
Limoges	OUI	OUI	753,33€	753,33€
Lyon	OUI	OUI +autre	IFTS : 500,00€	IFTS : 500,00 €
Martinique	NON	OUI	196,32 €	NON
Montpellier	OUI	OUI	IFTS : 600,00€	IFTS : 600,00€
Nancy-Metz	OUI	OUI	733,30€	733,30€
Nantes	OUI	OUI	IFTS : 550,00€	550,00 €
Nice	OUI	OUI	IFTS : 490,36€	465,00€
Orléans-Tours		OUI+autre	1010,67€	1010,67€

Conditions d'exercice de la mission				
Académie	Lettre de mission		Indemnité mensuelle	
	Mission à temps plein	Rédigée I.G.	charges administr. 2017	charges adm 2016
Paris	OUI	OUI+ risques majeurs	676,00€	676,00€
Poitiers	OUI	OUI	813,33€	800,00€
Reims	OUI	OUI	IFTS : 511,00€	IFTS : 511,00€
Rennes	OUI	OUI + Coord sécu routière_	IFTS : 445,00€	IFTS : 445,00€
La Réunion	OUI	OUI plus recteur	IFTS : 670,00€	450,00€
Rouen	OUI	OUI plus Recteur CNED	335,00€	317,00€
Strasbourg	OUI	OUI	IFTS 572,00€	572,00 €
Toulouse	OUI	OUI	800,00€	800,00€
Versailles				



La compétence de rédaction des lettres de mission aux ISST a été transférée depuis 2011 aux inspections générales. L'article 5-1 du décret du 28 mai 1982 modifié par le décret du 28 juin 2011 dispose « Dans les administrations de l'Etat, les inspecteurs santé et sécurité au travail sont rattachés, dans l'exercice de leurs attributions, aux services d'inspection générale des ministères concernés. (...). Le chef du service de rattachement des inspections santé et sécurité au travail adresse à ceux-ci une lettre de mission qui définit la durée et les conditions d'exercice de leur mission. Cette lettre est communiquée pour information au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel concerné ». 29 lettres de mission ont été rédigées conformément au

décret du 28 juin 2011 et à la circulaire du 9 août 2011 de la fonction publique et envoyées, sous couvert de chaque recteur, aux ISST.

Des lettres de mission distinctes sont parfois aussi notifiées par les recteurs à certains ISST pour certains établissements : CANOPEE ex CRDP, CNED, SIEC (Service inter académique des examens et des concours), CIO. L'attention de la DGRH a été appelée sur cette situation hétérogène qui mériterait une clarification de compétences entre, d'une part, ISST du supérieur et ISST d'académie et d'autre part, entre ISST d'académie et interlocuteur compétent de l'institution. De plus ce cumul de fonctions pose la question du positionnement de l'ISST. Cette année, en application de la nouvelle réglementation, chaque ISST a reçu de l'inspection générale, une lettre de mission unique concernant leurs missions résultant du décret de 1982 modifié et concernant également leurs compétences pour les GIP (Groupement d'intérêt public « Formation continue et insertion professionnelle » GIP-FCIP)

Les ISST d'académie ont, afin d'apporter leur expérience de terrain, réalisé des travaux collectifs, permettant une mutualisation des outils réalisés.

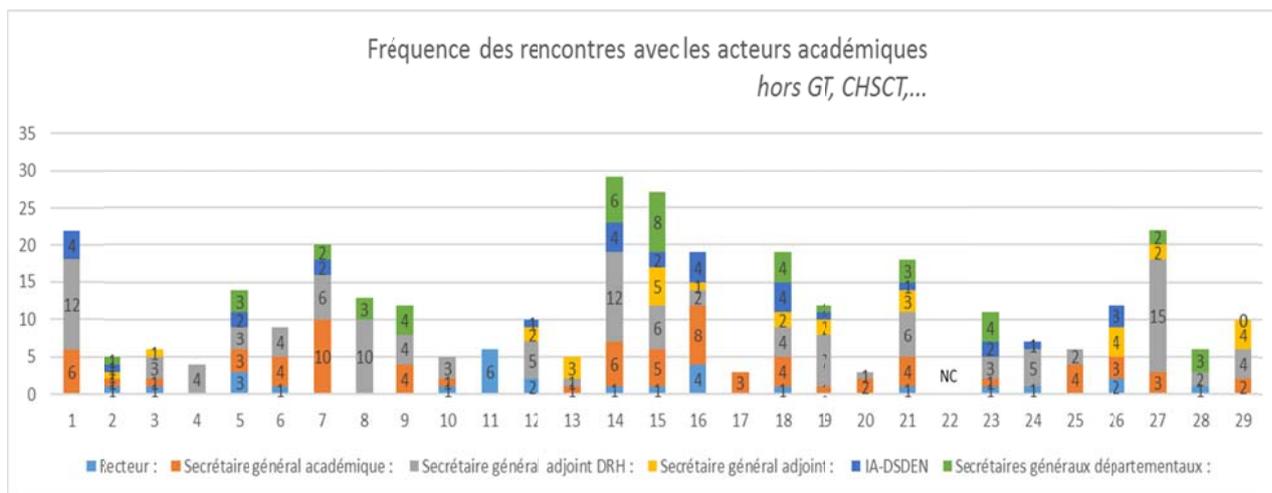
2.1.4. Le positionnement dans l'organigramme

III - Tableau positionnement dans l'organigramme académique

Positionnement dans l'organigramme académique								
Académie	Rattachement Administratif auprès du :	Indépendance du service de prévention des risques professionnels	Fréquence annuelle des rencontres avec :					
			recteur	SG Académie	SGA(DRH)	SG adjoint	IA DASEN	SG DSDEN
Aix-Marseille(2)	SG	OUI	0	6	12		4	0
Amiens(1)	SG	OUI	1 fois	1 fois	Si nécessaire	1 fois	1	1
Besançon(1)	SG	OUI	1 fois	1 fois	3 fois	1 fois		
Bordeaux(1)	Recteur	Pas de service	0 fois	0 fois	4	Non renseigné		
Caen(1)	Recteur	Pas de réponse	3 fois	3 fois	3 fois	Non renseigné	2	3
Clermont-Ferrand(1)	Recteur	OUI	1 fois	3 à 5 fois	3 à 5 fois	Aucune		
Corse(1)	SG	NON	0 fois	10 fois	6	Inexistant	2	2
Créteil(1)	SG	NON	0 fois	0 fois	10	0 fois		3
Dijon(1)	Pas de réponse	OUI	0 fois	4 fois	4 fois	Aucune		4
Grenoble(1)	« rectorat »	OUI	1 fois	1 fois	3 fois	A la demande		
Guadeloupe(2)	SG/SGA(DRH)	NON	6	régulièrement	régulièrement	régulièrement		
Guyane(1)	Recteur	OUI	2 fois	Aucune	Cinq	Deux	1	
Lille (2)	SG	OUI	Aucune	1 fois	1 fois	3		
Limoges (1)	Recteur	NON	1	6 fois	12 fois	Aucune	4	6
Lyon(1)	Rectrice	OUI	1 fois	5 fois	6 fois	5 fois	2	8
Martinique(1)	Recteur	OUI	4 fois	8 fois	2 fois	1 fois	4	
Montpellier (1)	SG	OUI	Si besoin	3 fois	Si besoin	Aucune		
Nancy-Metz (1)	Recteur	OUI	1 fois	4 fois	4 fois	2 à 3 fois	4	4
Nantes (1)	SG/DRH-DAFPIC	OUI	Aucune	1 fois	5 et 10	2 fois	1	1
Nice(1)	SG	OUI	Aucune	2	1	Aucune		
Orléans-Tours (1)	Recteur	OUI	1 ou 2 fois	4 ou 5 fois	6 ou 7 fois	3 fois	1	3
Paris(2)	SG	OUI	Régulière	Quasi quotidienne	Très fréquemment	Très fréquemment		
Poitiers(1)	Rectrice	« Absence de lisibilité »	1 prévu	1 fois	3 fois	Aucune	2	4
Reims(2)	Recteur et DRH	NON	1 fois	Aucune	5 fois	Aucune	1	
Rennes(1)	SG	NON	Aucune	4 fois	2 fois	Aucune		
La Réunion (2)	Recteur	NON	2 fois	3 fois	Aucune	4 fois	3	
Rouen(2)	SG	NON	Aucune	3 fois	15 fois	2 fois		2
Strasbourg (1)	DRH	Pas de service de prévention	1 fois	Aucune	2 fois/ an	Aucune		3
Toulouse (1)	SGA (pôle support et expertise)	NON	Aucune	2 fois	4	4		
Versailles								

1) ISST visible dans l'organigramme de l'académie en ligne, apparait automatiquement.

2) ISST pas visible



La notion de positionnement est sujette à confusion : pour certains, elle indique le signataire de l'arrêté de nomination, c'est-à-dire le recteur ayant procédé à la désignation de l'ISST après avis de l'inspection générale, pour d'autres, elle indique l'interlocuteur privilégié de l'ISST au sein de son académie. Dès lors, les positionnements dans l'organigramme des académies fluctuent ainsi que le tableau de synoptique ci-dessus permet de le constater : la plupart des ISST sont administrativement rattachés aux secrétaires généraux avec lesquels s'établit la relation fonctionnelle (11 académies) et même au recteur (12 académies). En revanche cette année a été supprimé, sauf pour l'académie de Reims, le rattachement des ISST à une double autorité, recteur et DRH ou recteur-secrétaire général de l'académie. Un rattachement au SG/SGA-DRH est pratiqué par l'académie de Guadeloupe et au SGA pour l'académie de Toulouse. Deux ISST sont toujours rattachés à des directions : la DAFPIC pour Nantes et la DRH pour Strasbourg.

La visibilité difficile est à l'image du positionnement des ISST dans les académies. Elle est contingente et même changeante d'une année sur l'autre. La désignation ou l'absence de désignation en qualité de conseiller technique diffère d'une académie à l'autre et parfois d'une année à l'autre. Les diverses appellations utilisées illustrent les différentes fonctions des ISST : inspecteur lorsqu'il s'agit de contrôler, de conseiller et d'animer, ingénieur lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre, formateur lorsqu'il s'agit de former notamment pour les nouvelles compétences. Suite à la lettre du 27 novembre 2013 signée par le doyen de l'IGEN, le chef de service de l'IGAENR et la DGRH aux recteurs la variété des appellations a été réduite ce qui a permis un recentrage des ISST sur l'exercice de la fonction. Cette situation se constate depuis l'an dernier (se reporter à l'annexe n°7 de la synthèse 2014-2015).

La garantie d'indépendance exigée par la fonction d'inspecteurs d'hygiène et de sécurité doit conduire à ne pas transformer les inspecteurs santé et sécurité au travail en chef de pôle sous l'autorité hiérarchique du recteur. Des rattachements sont parfois illisibles : ainsi Toulouse (rattachement « au SG adjoint au sein du pôle rapport et expertise). Le COAC de Toulouse indiquait déjà l'an dernier « On observera que contrairement à ce qui avait été envisagé l'an dernier et recommandé par les correspondants académiques de l'IGAENR, ce positionnement n'a pas été modifié. En effet, il avait été demandé qu'à l'occasion de la création d'un pôle santé et sécurité au travail rattaché fonctionnellement au secrétaire général adjoint DRH, qui a en charge le

secteur sanitaire et social, l'ISST et le réseau des conseillers et assistants de prévention soient rattachés à la DRH, ce qui aurait apporté davantage de cohérence et de lisibilité à leur action. On soulignera cependant que l'ISST est régulièrement voire systématiquement associé par le SG-DRH à tous travaux et réflexions dans lesquels sa compétence peut être requise ». Le même constat demeure pour 2017.

Il conviendrait d'uniformiser encore les positionnements des ISST qui sont différents suivant les académies, les années et les recteurs. Soulignons qu'à ce sujet les orientations ministérielles 2017-2018 (§1-2) précisent, qu'afin de garantir son indépendance et de recentrer sa mission sur le contrôle des services, l'ISST doit être extérieur à la structure (pôle, service, ...) santé et sécurité au travail.

2.2. Au plan des moyens matériels

IV - Tableau sur les moyens de fonctionnement mis à disposition

Académie	Déplacements			Bureau	Secrétariat	Téléphone		Ordinateur portable	Documentation	Appareillage de contrôle
	Montant des frais de déplacement	Ligne de crédit	Utilisation d'un véhicule administratif			F	P			
Aix-Marseille	OUI	Chorus (Personnels itinérants)	Utilisation d'un véhicule administratif 4 fois	OUI partagé avec des membres de la DASH	NON	OUI	OUI	OUI	NON	OUI (En commun avec CP)
Amiens	2 800/an annoncée	BOP 214 Chorus	NON	OUI avec CPA	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Besançon		Barème IK	NON	OUI individuel	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Bordeaux	OUI 4000 km	BOP 141	NON	OUI individuel	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Caen			OUI	OUI individuel	NON	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Clermont-Ferrand	OUI	BOP 214	Utilisation d'un véhicule administratif	OUI individuel	NON	OUI	OUI	OUI	CD éditions législatives	OUI
Corse	700 €	SG	Véhicule administratif possible	OUI individuel	Partagé avec SG	OUI	NON	OUI	OUI	NON
Créteil	0	Chorus	OUI	OUI individuel	OUI Partagé CPA	OUI	OUI	OUI	NON	Partagé
Dijon	500	Inconnue	OUI véhicule de service	OUI individuel	OUI partagé CPA	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Grenoble	OUI 3 000km	BOP 214	Possible	OUI partagé	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Guadeloupe	NON	NON	NON	OUI partagé	OUI partagé	OUI	OUI	OUI	NON	OUI

Académie	Déplacements			Bureau	Secrétariat	Téléphone		Ordinateur portable	Documentation	Appareillage de contrôle
	Montant des frais de déplacement	Ligne de crédit	Utilisation d'un véhicule administratif			F	P			
Guyane	NR	NR	OUI	OUI Individuel	NON	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Lille	OUI 1500 km	BOP 214	OUI véhicule administratif	OUI Individuel	OUI partagé	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Limoges	OUI 3 000 €	OUI : déplacement	Utilisation possible véhicule administratif	OUI partagé	OUI partagé service social	OUI	OUI	OUI	Abonnement «Travail et sécurité»	OUI
Lyon	OUI 6 500km	Budget corps d'inspection	NON (Scooter électrique possible)	OUI partagé avec format risques majeurs	OUI partagé avec corps d'inspection	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
Martinique	0	NON (EF)	NON	OUI partagé	OUI partagé	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
Montpellier	1 500 km/an	DT (Ulysse)	Utilisation ponctuelle d'un véhicule administratif	OUI individuel	Pas de secrétariat	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
Nancy-Metz	OUI 1000km	BOP 214	Véhicule administratif possible	OUI individuel	OUI partagé	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Nantes	Inconnue	BOP 141	Utilisation d'un véhicule administratif	OUI individuel	Aucun	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Nice	OUI 2 300 €	BOP 214	NON	Partagé	Aucun	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Orléans-Tours	OUI	enveloppe de 3 780 € BOP 141	NON	OUI partagé	OUI partagé avec 3 personnes.	OUI	OUI	NON (portable demandé)	OUI	OUI
Paris	Néant	NON	NON	OUI individuel	Aucun	NON	OUI		NON	NON
Poitiers	OUI 3400 €	BOP 214	Véhicule administratif sur réservation	OUI partagé	Aucun	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Reims	Pas de dotation spécifique	BOP 214	OUI selon disponibilités	OUI partagé	Aucun	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
Rennes	OUI 1500	BOP 214	Utilisation d'un véhicule administratif	OUI partagé avec CP	Aucun	OUI	NON	OUI	OUI abonnement aux CD de législation	OUI
La Réunion	OUI 15000km	BOP 214	NON	OUI individuel	OUI individuel	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Rouen	OUI	NR	OUI mais peu de véhicules	OUI partagé avec CPA	OUI partagé avec le SG	OUI	NON	OUI	NON	Aucun

Académie	Déplacements			Bureau	Secrétariat	Téléphone		Ordinateur portable	Documentation	Appareillage de contrôle
	Montant des frais de déplacement	Ligne de crédit	Utilisation d'un véhicule administratif			F	P			
Strasbourg	OUI (3 000 €)	BOP 214	NON	OUI partagé	aucun	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Toulouse	OUI 1 700 pour l'ensemble de la DASE	BOP 214	OUI véhicule administratif ou carte Total	OUI partagé par choix	Aucun	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
Versailles										

NR : Non renseigné. CPA : conseiller de prévention académique.

(1) utilisation volontaire du portable personnel. EF : Etat de frais

2.2.1. Les locaux

Nonobstant l'hétérogénéité des situations, l'installation des inspecteurs santé et sécurité au travail apparaît globalement satisfaisante pour beaucoup d'ISST et il faut le souligner, en voie d'amélioration. Les mutualisations qui ont été mises en œuvre permettent une amélioration des locaux mis à disposition des ISST. Plusieurs situations sont constatées : Soit, les ISST sont installés dans un bureau seul (14 sur 25 cette année, au lieu de 15 sur 25 l'an dernier et de 20 sur 29 les deux dernières années antérieures), soit, le plus souvent, ils le partagent avec le conseiller de prévention académique. Le partage du bureau avec le conseiller de prévention académique n'est pas décrit comme un inconvénient sauf en cas d'exiguïté de celui-ci. Parfois, l'ISST partage le bureau avec plusieurs collaborateurs. De manière générale le partage est même accepté au titre « de services communs » dans le cadre d'une bonne entente.

2.2.2 Les dotations en matériels

Le renouvellement des matériels informatiques fait par les académies est maintenue à un niveau satisfaisant.

Les dotations en petits équipements très utiles à la mission des inspecteurs santé et sécurité au travail se poursuivent dans des conditions jugées acceptables tant pour l'informatique que pour la documentation (abonnements) à quelques exceptions cependant. Certains ISST bénéficient parfois d'un budget de fonctionnement spécifique à cet effet. Concernant les appareillages de contrôle la situation est contrastée.

2.2.3. Les secrétariats

Une grande disparité est constatée : les notes indiquent que certains ISST ne disposent d'aucun secrétariat (17 contre 14 l'an dernier) tandis que d'autres disposent d'un secrétariat à temps complet.

L'absence de secrétariat spécialisé notamment pour la rédaction des rapports d'inspection et surtout pour le suivi des communications téléphoniques en l'absence des ISST en inspection est mentionnée. Les ISST mentionnent «la débrouille » comme palliatif à l'absence de secrétariat.

Lorsqu'ils existent, les secrétariats – même partagés – permettent à l'ISST de se concentrer, de multiplier les différentes missions et particulièrement les contrôles.

2.2.4. Les frais de déplacement : la situation est très hétérogène

Plusieurs possibilités sont indiquées : la possibilité d'utiliser une voiture de fonction avec plus ou moins de facilité – si celle-ci est disponible - (Aix-Marseille, Caen, Clermont-Ferrand, Corse, Dijon, Grenoble, Guyane, Lille, Limoges, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Toulouse), l'imputabilité des frais de déplacement sur le BOP soutien 214 et sur le BOP 141 pour le volet pédagogique de la mission ou encore une enveloppe spécifique identifiée pour les formations services académiques de la formation continue.

Dans d'autres académies, il n'y a pas de budget spécifique pour le fonctionnement de la mission mais aucun blocage sur les frais de déplacements. Cette hétérogénéité – ce maquis – qui offre la même hétérogénéité que celle des statuts des ISST (ISO, compensation par HSA et HSE, indemnités kilométriques, primes statutaires...) crée un malaise et souligne la carence d'une réglementation nationale pour rémunérer cette mission. En relation avec le statut ambigu, le personnel d'enseignement qui n'exerce pas des activités d'enseignement ne perçoit pas d'HS et l'appellation d'ISST ne les fait pas relever statutairement d'un personnel d'inspection. Une clarification est demandée : soit la fonction d'ISST n'est pas associée au grade d'inspecteur et ouvre alors droit à des régimes indemnitaires enseignant, soit les ISST sont intégrés dans les corps d'inspection et perçoivent les indemnités. La réduction des moyens financiers signalés dans plusieurs notes n'a concerné qu'à la marge cette année encore la mission des ISST même si des craintes concernant le futur sont toujours exprimées.

2.2.5. La formation initiale et continue des ISST (article 5-3 du décret du 28 mai 1982)

Préalablement à leur entrée en fonction, les inspecteurs santé et sécurité au travail suivent une formation pratique organisée à leur attention en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Les ISST recrutés cette année ont tous bénéficié de la formation à l'INTEF.

2.2.6. La composition du service santé et sécurité au travail

Les effectifs en emplois temps plein ainsi que la composition de chaque service santé et sécurité dans les académies se sont stabilisés.

3. Les missions des ISST

Bien que réglementairement définie par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, la fonction d'inspecteur santé et sécurité au travail précisée par la circulaire n° 97-196 du 11 septembre 1997 et affinée par la lettre de mission annuelle qui précise les orientations non seulement ministérielles mais aussi académiques, les missions sont néanmoins très variables et modulées en fonction des éventuelles prises en charge complémentaire des questions de prévention des risques majeurs, des questions de sécurité routière voire de l'existence ou non d'un conseiller de prévention académique et des compétences de ce dernier.

En cas d'absence du conseiller de prévention académique, l'ISST est conduit à exercer les deux fonctions.

Le recensement des missions des inspecteurs santé et sécurité au travail par les inspecteurs généraux a été demandé cette année dont les réponses ont permis de tenir à jour le tableau suivant :

V - Tableau synoptique sur les activités des ISST

Académie	Nombre d'établissements		Nombre de journées stagiaires animées		Les grandes lignes des activités					Rapport d'activité	
	Total	Visités	par ISST	par CP	Contrôle inspection	Expertise conseil	Formation	Participation réunions	Contrôle actions programme de prévention	présenté CHSCT A	transmis IG
Aix-Marseille	1 805 écoles 210 collèges 107 lycées	N : 0 R : 35	350	A ou D	40%	5%	30%	20%	5%	OUI	OUI
Amiens	2036 écoles 230 collèges 86 lycées	N 4 R 1:	135	A ou D :	10%	40%	20%	30%	0%	NON	NON
Besançon	1116 écoles 109 collèges 38 lycées	N : 0 R : 35	5		60%	10%	5%	25%	0%	OUI	NON
Bordeaux	2750 écoles 258 collèges 137 lycées	N : 1 R : 33	247	A ou D :	65%	15%	5%	15%		OUI	OUI
Caen	952 écoles 145 collèges 63 lycées	N 0 R : 0	NR	:	10%	20%	40%	30%	NON	NON	NON
Clermont-Ferrand	1400 écoles 120 collèges 55 lycées	N : 0 R : 12	41	NR	30%	NR	30%	30%	OUI	OUI	OUI
Corse	251 écoles 30 collèges 13 lycées	N : 4 R : 10	13		30%	30%	30%	10%	NON	OUI	OUI
Créteil	2529 écoles 358 collèges 171 lycées	N 0 R : 0	12		0%	60%	20%	20%	NON	NON	NON

Académie	Nombre d'établissements		Nombre de journées stagiaires animées		Les grandes lignes des activités					Rapport d'activité	
	Total	Visités	par ISST	par CP	Contrôle inspection	Expertise conseil	Formation	Participation réunions	Contrôle actions programme de prévention	présenté CHSCT A	transmis IG
Dijon	1850 écoles 159 collèges 64 lycées	N : 1 R : 0	39		10%	50%	30%	10%	OUI	OUI	OUI
Grenoble	2507 écoles 244 collèges 114 lycées	N : 0 R : 5			50 %	30 %	10%	10%	NON	OUI	OUI
Guadeloupe	310 écoles 47 collèges 25 lycées	N : 35 R : 50	NR		70%	20%	10%	OUI	OUI	OUI	NON
Guyane	172 écoles 35 collèges 15 lycées	N : 15 R : 8	10		30%	50%	5%	15%	OUI	OUI	NON
Lille	3000 écoles 300 collèges 200 lycées	N : 5 R : 5	2		70%	20%	5%	5%	NON	NON	NON
Limoges	653 écoles 87 collèges 62 lycées	N : 3 R : 48	427		NR	NR	NR	NR	OUI	OUI	OUI
Lyon	1861 écoles 210 collèges 120 lycées	N : 5 R : 10	10,5		29%	NR	NR	NR	OUI	OUI	OUI
Martinique	231 écoles 43 collèges 23 lycées	N 32 R 23	6		17%	35%	21%	27%	NON	Oui	NON
Montpellier	1889 écoles 206 collèges 80 lycées	N 20 R 9	25		55%	15%	5%	25%	Partiellement	OUI	NON
Nancy-Metz	2224 écoles 264 collèges 177 lycées	N : 2 R : 30	14		45%	30%	15%	10%	NON	OUI	OUI
Nantes	1952 écoles 250 collèges 103 lycées	N 0 R : 29	420		30%	20%	30%	20%	OUI	OUI	NON
Nice	1157 écoles 175 collèges 92 lycées	N 2 R : 22	13		77%	10%	3%	10%	OUI	OUI	NON
Orléans-Tours	2051 écoles 231 collèges 92 lycées	N 6 R 19	152		40%	20%	10%	30%	OUI	OUI	OUI
Paris	662 écoles 115 collèges 106 lycées	N29 R 15	20		30%	15%	15%	40%	NR	OUI	NON
Poitiers	1034 écoles 160 collèges 77 lycées	N : 6 R : 45	130		70	10	10	10	OUI	OUI	OUI
Reims	1099 écoles 130 collèges 56 lycées	N : 1 R : 30	76		58%	16%	2%	24%	NON	OUI	OUI
Rennes	1541 écoles 213 collèges 103 lycées	N : 11 R : 27	14		50%	20%	15%	15%	OUI	OUI	OUI

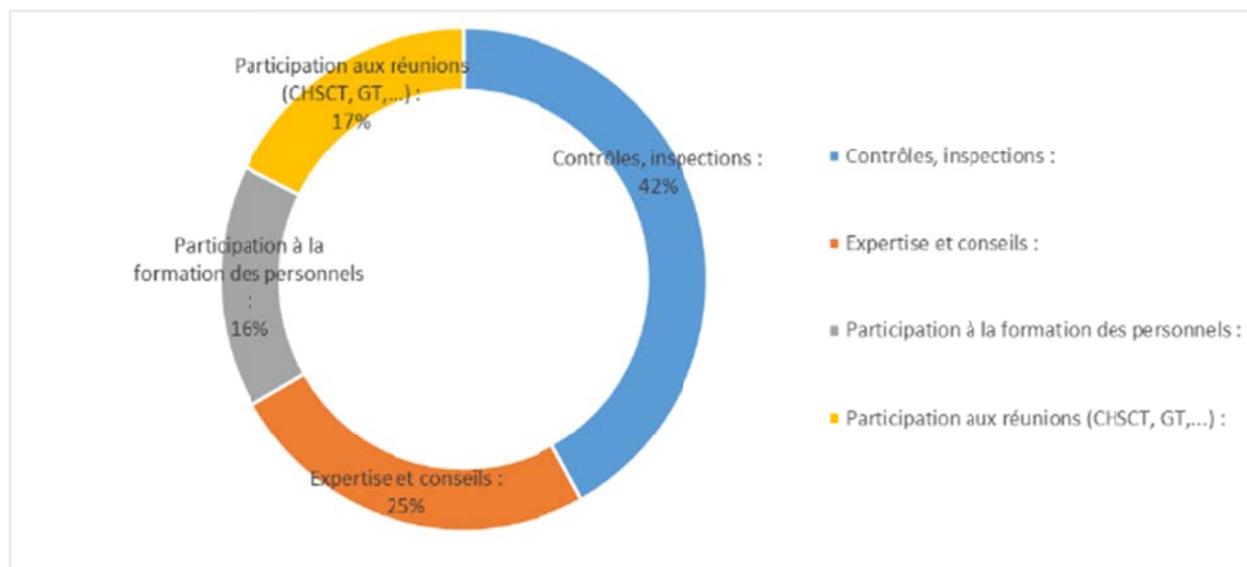
Académie	Nombre d'établissements		Nombre de journées stagiaires animées		Les grandes lignes des activités					Rapport d'activité	
	Total	Visités	par ISST	par CP	Contrôle inspection	Expertise conseil	Formation	Participation réunions	Contrôle actions programme de prévention	présenté CHSCT A	transmis IG
La Réunion	524 écoles 83 collèges 47 lycées	N : 16 R : 49	393		50%	20%	25%	5%	OUI	OUI	NON
Rouen	1672 écoles 166 collèges 75 lycées	N : 31 R : 20	8		10%	70%	10%	5%	NON	OUI	OUI
Strasbourg	1491 écoles 147 collèges 69 lycées	N : 29 R : 23	8,75		70%	10%	5%	15%	NON	OUI	OUI
Toulouse	2457 écoles 240 collèges 119 lycées	N : 0 R : 24	36		44%	30%	24%	2%	NON	OUI	OUI
Versailles											

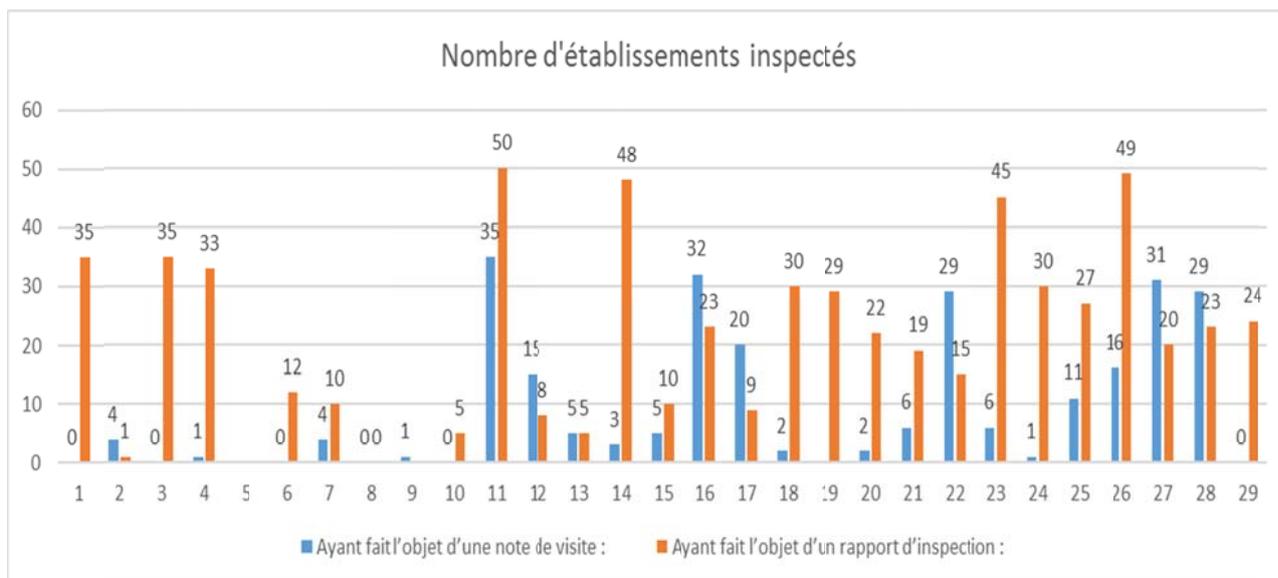
(1) Ecoles publiques et privées

NR : Non renseigné. N : note de visite. R : Rapport d'inspection. A : En congés de maternité.

Au titre des lycées ont été comptabilisés les EREA

Le nombre de note de visite et le nombre de rapport d'inspection apparaît comme un critère plus pertinent pour mesurer les activités des ISST même si leur contenu peu fortement varier d'un inspecteur à l'autre. La ventilation des différentes facettes de la fonction permet de constater les dominantes dans l'activité. Ces pourcentages sont donnés par les ISST eux même et sous leur contrôle.





3.1. Le contrôle de conformité aux règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail applicables.

La mission de contrôle de l'application des règles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail est essentielle au bon fonctionnement de la prévention des risques au sein des académies. Cette mission est évaluée. Elle renvoie également aux rapports individuels d'activité de chaque ISST pour l'année 2016–2017 qui donnent les chiffres du nombre de contrôles réalisés ainsi que les lieux inspectés.

Les notes des inspecteurs généraux indiquent selon les indications fournies par les ISST que l'activité de contrôle se répartit de manière équilibrée entre le premier et le second degré.

3.2. Le conseil et l'expertise

La fonction de conseil et d'expertise est assurée soit sur site, soit par téléphone. Elle prend la forme de préconisations aux chefs d'établissements visités. Les nouvelles expertises concernant les risques psycho sociaux représentent du temps de travail important pour certains ISST.

3.3. La formation

La fonction de formation est assurée par les inspecteurs santé et sécurité au travail. Ils préparent les actions de formation et veillent à leur mise en œuvre. Les ISST interviennent pour la formation initiale des conseillers de prévention et pour la formation continue et l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention conformément à circulaire n° 97-196 du 11 septembre 1997.

3.4. La prévention des risques professionnels : la production des documents

La souffrance au travail des gestionnaires et des enseignants conduit plusieurs ISST d'académie à contribuer dans des groupes de travail à réfléchir à des critères de veille. Ce thème

multidimensionnel est mentionné pour figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels...

3.4.1. Mise en place du document unique (Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001)

Le constat quantitatif issu des notes des inspecteurs généraux indique, encore cette année, une lente mais progressive mise en place du document unique d'évaluation des risques qui varie d'une académie à l'autre. Plusieurs notes signalent toujours les difficultés quant à la généralisation du document unique notamment les difficultés de l'évaluation – le croisement du risque et la possibilité de survenance permettant de hiérarchiser les priorités – qui n'a pas été menée à bien. La raison invoquée est toujours la même : la crainte des chefs d'établissement ou des gestionnaires de se voir reprocher une mauvaise hiérarchisation des risques en cas d'accident dans un domaine qu'ils ne maîtrisent pas forcément.

Cette mise en place difficile et lente dans les établissements résulte du manque de disponibilité et le fait que cette obligation n'a pas toujours été considérée comme une priorité par les chefs d'établissement. L'effet attentat et le rappel de cette obligation par les deux circulaires de novembre 2015 et de l'instruction du 12 avril 2017 relative au renforcement des mesures de sécurité et de gestion de crise applicable dans les écoles et établissements scolaires a renforcé l'exécution de cette obligation. Les notes indiquent néanmoins toujours que la lenteur de la mise en place du document unique tient à une certaine sous-estimation des risques et à un manque de motivation corrélatif, à une trop faible compétence technique des chefs d'établissement en ce domaine. Dans plusieurs académies a été mis en place un outil d'aide à l'élaboration du DUER, ce qui explique le très fort taux constaté lors des inspections : plus de 50 % dans le second degré. La mise en place du document est parfois encore embryonnaire et se heurte à une résistance des chefs d'établissement qui n'en voient pas l'intérêt ou trouvent cette procédure trop lourde et prenant trop de temps ou encore s'estiment incompetents pour évaluer les risques au sein de l'établissement qu'ils dirigent.

Concernant l'avancée du DUER, il est indiqué que la formalisation du document unique d'évaluation des risques reste dans l'ensemble des académies une priorité académique pour l'ensemble des établissements du second degré. La mise à jour n'est en revanche, pas systématique. Les gestionnaires ont compris la finalité de ce document et mettent en place des groupes de travail pour faciliter la mise à jour des DUER. Plusieurs notes indiquent qu'il reste à intégrer les risques à effets différés (troubles musculo-squelettiques, exposition aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques). Plusieurs académies ont mis à disposition un outil académique ainsi qu'un accompagnement des établissements dans la réalisation du document unique et sa mise en œuvre. Certaines notes mentionnent l'intégration des risques psychosociaux comme facteur de nouvel élan à la mise à jour des DUER.

De nombreuses académies ont constitué des déploiements en établissement et des groupes de travail ou des groupes académiques de prévention concernant les RPS et les TMS. Des formations ont été montées.

La réalisation du document unique progresse dans les EPLE et les services, existe insuffisamment dans les écoles et se heurte à une inertie voire à une résistance des chefs d'établissement pour des raisons de responsabilité pénale en cas d'accident.

Les cinq raisons explicatives données perdurent :

- L'absence de perception par les équipes dirigeantes de l'illégalité de l'absence du document unique et son inutilité invoquée pour le pilotage général de l'établissement,
- La perception du document unique comme une obligation formaliste supplémentaire par les chefs d'établissement qui évoquent l'absence de temps voir de moyens,
- L'indifférence des directeurs d'école où les accidents sont estimés « exceptionnels » ainsi que leurs difficultés d'inventorier les risques et les analyser pour y remédier,
- L'insuffisance des moyens d'une grande partie des assistants de prévention en matière de connaissances des risques professionnels et leurs évaluations tant dans le primaire que dans le secondaire,
- L'« autonomie » des EPLE

Les cinq facteurs d'incitation forte à concrétiser l'obligation posée par l'article R. 4121-1 du code du travail sont :

- Une vigoureuse et permanente impulsion de l'administration centrale. Un engagement en ce sens avait été pris lors du comité central d'hygiène et de sécurité de juin 2009 et mis en œuvre, la poursuite des formations des cadres de l'éducation nationale pour comprendre les finalités du document unique,
- Une implication forte des recteurs lors des réunions de chefs d'établissement mais aussi par l'inscription de cette action dans les plans et contrats académiques, voire dans les lettres de mission des chefs d'établissement,
- La pression des inspecteurs du travail qui conditionnent l'octroi des dérogations pour utilisation de machines dangereuses à la production du document unique,
- L'implication des collectivités territoriales qui demandent aux établissements des extraits de leur document unique afin d'assurer la sécurité de leurs personnels,
- La culture de « prévention » post-attentat et la pression médiatique.

3.4.2. Mise en place des Plans Particuliers de Mise en Sureté face aux risques majeurs

Comme pour le document unique, certaines notes indiquent qu'il n'est pas toujours aisé d'impliquer les personnels dans la démarche. Le rappel des obligations par les circulaires de novembre 2015 qui ont conduit à rédiger des PPMS très rapidement et prévoir des exercices de mise à l'abri. Pour les autres aspects, il faudra encore pas mal de temps avant que ces deux documents soient mis en place « effectivement » puis surtout tenus à jour dans l'ensemble des EPLE. Plusieurs indicateurs mesurent l'inertie à la réalisation de l'évaluation des risques : la méconnaissance des procédures de réalisation, le manque de connaissances dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, la

complexité de la démarche, le manque de rigueur dans le déroulement de la réalisation, l'inquiétude dans le cas d'oubli d'un risque dans l'évaluation ; la visualisation du risque professionnel difficile en fonction du métier et enfin, la tâche supplémentaire représentée par l'exercice.

Concernant la mise en place des plans particuliers de mise en sécurité face aux risques majeurs - même s'ils ont bénéficié d'un « dopage » avec les circulaires attentats qui par ailleurs ont ajouté la difficulté d'installer une alarme spécifique et une communication adaptée - les recommandations sont les mêmes que pour le document unique.

3.4.3. Mise en œuvre du programme annuel de prévention

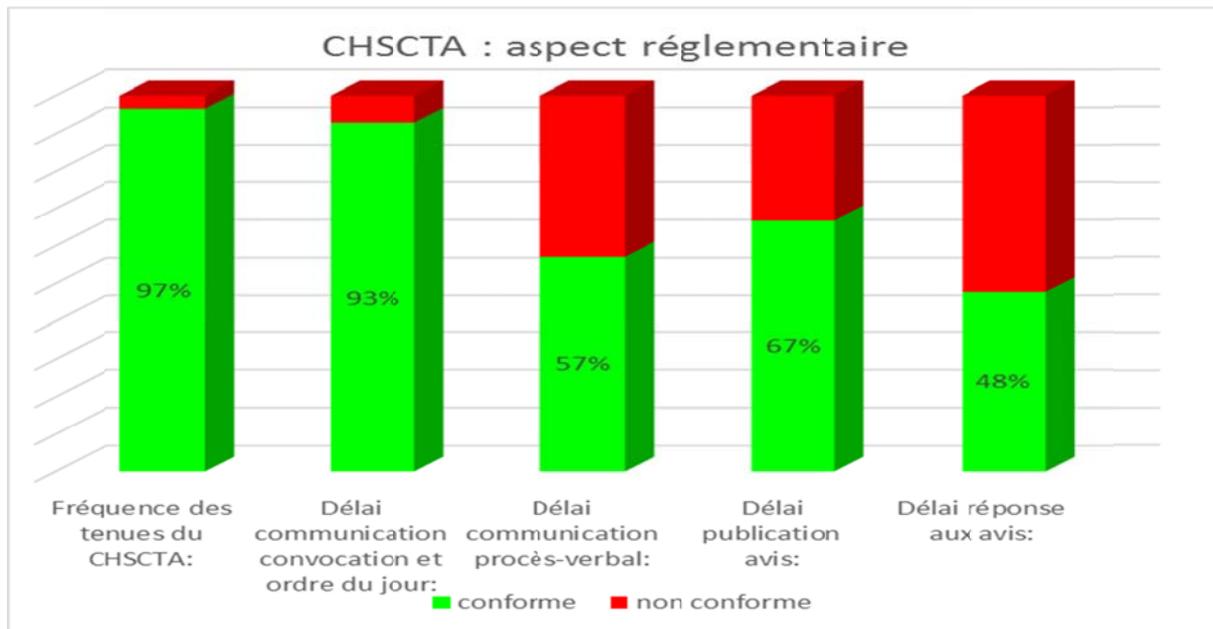
Les programmes annuels de prévention fixent les objectifs de la politique générale de prévention des risques professionnels pour l'académie et pour les établissements. Ils s'appuient sur les évaluations des risques transcrites dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Certaines académies ont intégré dans leur programme les préconisations des ISST. Ces initiatives sont à encourager. Les programmes annuels de prévention doivent être en cohérence avec les orientations stratégiques ministérielles en matière de santé-sécurité au travail et avec les programmes de prévention adoptés par les CHSCT compétents. Le suivi du programme annuel de prévention implique une adaptation pour prendre en compte trois facteurs : l'apparition de nouveaux risques (nouveaux équipements, technologies innovantes...), les résultats obtenus et, enfin, les changements tant techniques qu'organisationnels découlant de la mise en œuvre du programme. Beaucoup d'académies ont fait de ce programme une priorité ...

Néanmoins, concernant les programmes de prévention, les réponses vont d'inconnu – beaucoup de notes n'ont rien mentionné - à 40% dont néanmoins un nombre conséquent de réponses des ISST indique qu'ils sont amenés à contrôler la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique.

3.5. La mise en place des CHSCT-A et des CHSCT-D (décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011)

Les académies ont mis en place depuis l'année scolaire 2012-2013 les nouvelles institutions : les CHSCT Académiques et les CHSCT Départementaux. Les CHSCT Académiques se sont réunis dans les académies. Leurs membres ont bénéficié d'une formation pour les acculturer à leur nouveau rôle. L'adoption du règlement intérieur a occupé une place déterminante lors de la première réunion. L'élargissement du champ de compétences confié par la nouvelle réglementation (permettant selon les ISST une meilleure adéquation des thématiques - amiante, risques psycho-sociaux - avec les problématiques rencontrées sur le terrain) ainsi que le renouvellement de ses membres, permettent de constater un rôle plus affirmé dans le secteur de la santé et la sécurité au travail.

Les observations du déroulement des CHSCT Académiques et Départementaux rapportées par les notes des inspecteurs généraux indiquent que les représentants des personnels comme force de proposition est à souligner et que ces nouvelles institutions ont désormais trouvé leur place.



3.6. Les travaux interdits et réglementés aux élèves et apprentis mineurs

Les dispositions du code du travail posent le principe que la protection des jeunes en milieu de travail est assurée par l'interdiction de les affecter à certains travaux particulièrement dangereux en raison des risques inhérents à l'opération visée, de la vulnérabilité et de l'inexpérience du jeune. L'ouverture du bac Pro après la troisième se traduit par l'arrivée de jeunes de moins de 15 ans dans les lycées professionnels ou sections d'enseignement professionnel au sein des lycées techniques. Il n'est pas possible de mettre ces jeunes en situation de travail dans les ateliers en début d'année scolaire. Néanmoins, afin de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, des dérogations à ces interdictions peuvent être délivrées par l'inspection du travail sous certaines conditions d'aptitude médicale et d'encadrement.

Deux décrets (décrets n°2013-914 et 2013-915 du 11 octobre 2013) ont modifié la réglementation relative à la protection des jeunes travailleurs. Les dispositions du chapitre III du titre V du livre premier de la quatrième partie du code du travail ont été modifiées. Une circulaire interministérielle du 23 octobre 2013 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans, a précisé les modalités de mise en œuvre de la nouvelle réglementation. La LIJ de janvier 2014 (page 23) a rendu compte de ce nouveau dispositif, notamment le champ d'application de la procédure de dérogation aux travaux réglementés pour les besoins de la formation professionnelle aux jeunes en contrats de professionnalisation ainsi que la simplification de la procédure de dérogation, qui d'individuelle est devenue collective, c'est-à-dire par lieu de formation et plurielle. Elle confirme la compétence territoriale de l'inspecteur du travail pour accorder ces dérogations.

Plusieurs ISST m'avaient fait part de difficultés concernant les travaux réglementés pour les mineurs et l'interdiction des expériences de chimie en lycée (prébac et postbac), l'utilisation des produits chimiques dangereux. J'avais saisi le doyen du groupe STI de la difficulté signalée. Ce

dernier avait fait part de cette difficulté au DGESCO dont la réponse au doyen de l'IGEN a été que «la nouvelle réglementation n'a pas modifié le public susceptible de bénéficier de la dérogation. Les élèves préparant un baccalauréat général, comme les collégiens, ne sont pas concernés, aujourd'hui, pas plus qu'hier. D'ailleurs, les circulaires interministérielles précédentes (en 2007) rappelaient que la dérogation ne visait que les élèves inscrits dans une formation professionnelle ou technologique (voir annexe n°8 de la synthèse 2014-2015 sur les échanges de courriers concernant l'interprétation de cette réglementation).

Le décret n°2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L.4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans applicable à partir du 2 mai 2015 vise à simplifier la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans en formation professionnelle, en substituant au régime d'autorisation par l'inspecteur du travail un régime déclaratif. Le décret détermine le contenu de cette déclaration et les informations tenues à disposition de l'inspecteur du travail. Ce texte précise les règles de prévention à respecter pour pouvoir déroger à l'interdiction de certains travaux. En application de ces dispositions, l'inspecteur du travail exercera ses missions de suivi et de contrôle de la réglementation visant à garantir la santé et la sécurité des jeunes de moins de dix-huit ans. Il pourra également intervenir dans le cadre de sa mission de conseil, notamment dans les établissements d'enseignement professionnel, pour apporter son expertise en matière de prévention des risques (voir : décret n°2015-443 du 17 avril 2015. JORF n°0092 du 19 avril 2015 p 6980).

Un document rédigé par l'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement intitulé « La procédure de dérogation relative aux travaux réglementés pour les mineurs » a synthétisé les obligations concernant les travaux réglementés pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans sous forme de tableau synoptique. (<http://www.education.gouv.fr/ons>) ainsi qu'un guide d'aide et de conseil « La sécurité des élèves en stage ». Quelques difficultés sont encore signalées dans les réponses pour 2017.

On notera que si le contrôle des conditions de déclaration des dérogations des élèves mineurs relève des agents de contrôle de l'inspection du travail, celui portant sur les dérogations des apprentis mineurs de la Fonction publique de l'Etat relèvent pleinement des inspecteurs santé et sécurité au travail. Les modalités sont détaillées dans le décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat d'effectuer des travaux dits « réglementés ».

4. La décentralisation

Le projet de décret relatif aux conditions de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans les EPLE approuvé par le CCHS de l'enseignement scolaire du 8 mars 2010 n'a pas été publié et semble ne point l'être. L'absence de publication de ce texte s'est fait sentir, de manière gênante, dans le domaine de la formation initiale et continue des conseillers et assistants de prévention. De plus, cette absence prolongée de texte et la décentralisation ont permis à chaque

région et à chaque département d'avoir sa propre politique. Dans plusieurs régions, à fortiori depuis leur extension, les départements constitutifs de celles-ci ont par ailleurs une politique différente. Une hétérogénéité des politiques continue d'être décrite cette année par les notes des inspecteurs généraux. Les partenariats avec les collectivités territoriales prennent pour les ISST, différentes formes : mise en place du DUER, invitation aux formations. L'annexe n°4 de cette synthèse intitulée « Communication des rapports d'inspection des ISST » fait le constat de la situation et esquisse une réflexion d'amélioration. Les ISST ont intégré l'importance de cette collaboration au regard à la fois du champ de compétences de ces collectivités et des moyens humains et financiers dont elles disposent.

4.1. Les modes de collaboration

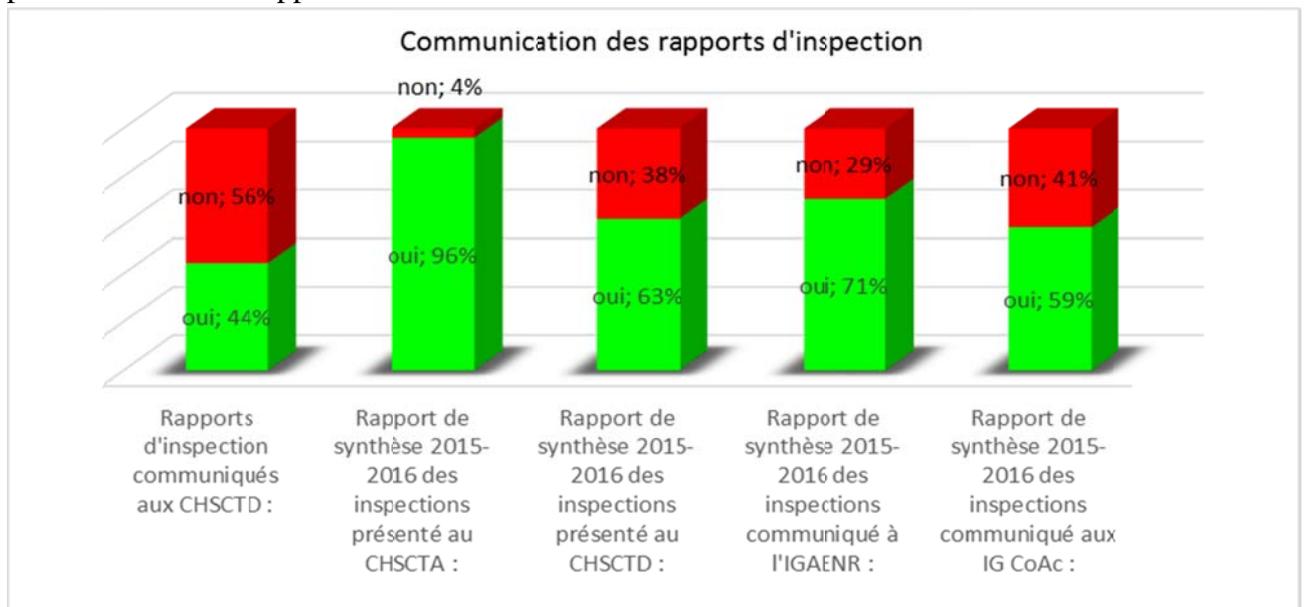
Les relations entre collectivités – conseil régional, conseil départemental, municipalités – et les ISST sont globalement satisfaisantes nonobstant la diversité des approches de la santé, la sécurité et les conditions de travail d'une collectivité à une autre. Cette extrême hétérogénéité décrite par les notes de suivi des inspecteurs généraux permet de constater une absence d'harmonisation qui pourtant serait un facteur de lisibilité et d'efficacité. La collaboration est généralement meilleure avec les départements qu'avec les régions. Elle repose souvent sur des liens personnels et des relations informelles.

4.2. La transmission des rapports d'EPLÉ aux collectivités territoriales

Selon la circulaire n° 97-1996 du 11 septembre 1997 « L'IHS transmet son rapport d'inspection au chef de service, ou au proviseur ou au principal dans le cas d'un rapport de visite d'un établissement public local d'enseignement (EPLÉ) ou encore au directeur d'école ainsi qu'à l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) et au recteur d'académie. Si le problème qui surgit est lié aux bâtiments et à l'équipement des bâtiments, les autorités académiques transmettent copie du rapport aux propriétaires des locaux concernés, à savoir le maire représentant la commune propriétaire de l'école, le président du conseil général (départemental) pour un collège et le président du conseil régional pour un lycée. En cas d'expertise, concluant à un ou plusieurs risques graves et/ou imminents, l'IHS utilise tous les moyens appropriés pour alerter en urgence l'interlocuteur susceptible de mettre fin le plus rapidement possible à la situation de danger. S'agissant d'une école, il convient d'alerter le directeur ; s'agissant d'un EPLÉ, il convient d'alerter le proviseur ou le principal. Le directeur académique des services de l'éducation nationale et le recteur d'académie sont également alertés. Dans le cadre de cette procédure d'urgence, il appartient aux autorités académiques (DASEN ou recteurs) d'informer, dans le meilleur délai, les responsables de la collectivité territoriale concernée : selon le cas, le maire de la commune ou le président du conseil général (conseil départemental) ou le président du conseil régional ».

L'intervention de la loi de décentralisation et la décentralisation des personnels d'entretien et d'accueil s'est traduit par une montée en puissance des collectivités territoriales et une extrême diversité des pratiques. L'absence du décret relatif au partage des responsabilités en matière de santé et sécurité au travail génère une position inconfortable de l'ISST vis-à-vis des collectivités territoriales, en matière d'élaboration des formations et d'accès aux EPLÉ.

Dans la pratique, la transmission des rapports d'EPLÉ aux collectivités territoriales de rattachement est très variable. Chaque collectivité territoriale à sa propre politique multipliant ainsi les modes de fonctionnement et les relations. Elle a lieu par les directeurs d'école, les chefs d'établissement, l'inspecteur de l'éducation nationale, le directeur académique des services de l'éducation nationale. La pratique est variable : la transmission des rapports est laissée à l'appréciation des directeurs académiques des services de l'éducation nationale – directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour les écoles, les chefs d'établissement pour les EPLÉ. La pratique va d'aucune transmission à des transmissions permanentes et systématiques. L'ISST, au titre des bonnes relations qu'il entretient avec ses homologues des collectivités territoriales fait une transmission officieuse. En revanche, un regret est formulé : l'insuffisance de suivi des préconisations des rapports.



4.3. Les personnels mis en place par les collectivités territoriales

Les notes rapportaient jusqu'à l'année dernière que certaines collectivités se dotaient d'ingénieurs en hygiène et sécurité, d'autres, de chargés de mission en hygiène et sécurité. Ils n'appartiennent pas à la fonction publique d'État. Cette question n'a pas fait l'objet de l'étude habituelle des conseillers et assistants de prévention du fait de la difficulté d'obtenir des informations et de l'extrême difficulté de stabiliser le chiffre des conseillers et assistants de prévention compte tenu des fréquentes variations. Plusieurs ISST ont indiqué que « le dispositif est dans l'impasse » que l'ISST « ne maîtrise pas le nombre des membres de ce réseau ». Les conseillers de prévention sont nommés au niveau des services académiques. Ils assistent et conseillent les recteurs et les IA-DASEN pour mettre en œuvre la réglementation santé et sécurité au travail en lien avec notamment les ISST et les médecins. Leurs missions sont précisées dans des lettres de cadrage indiquant notamment la participation aux travaux des CHSCT, l'animation du réseau des assistants de prévention et l'accompagnement des établissements. Les ISST ont des difficultés importantes à donner des chiffres et informations précises et fiables.

Les lettres de mission ou de cadrage ont été soumises aux CHSCT Académiques

4.4. La situation des assistants de prévention d'EPLÉ

Les assistants de prévention d'EPLÉ sont souvent des personnels enseignants des disciplines technologiques, techniques et professionnelles qui ne bénéficient pas de décharge de service, ce qui explique la variété des situations selon les académies rapportées par les différentes notes. Les chefs d'établissement désignent des assistants de prévention parmi les personnels de l'Etat ou des collectivités territoriales pour faire appliquer la réglementation santé et sécurité, selon des modalités précisées dans une lettre de cadrage. Les assistants de prévention sont chargés du suivi des registres de santé et de sécurité au travail (sous différentes formes : classeurs, cahiers, applications informatiques) permettant une traçabilité des réponses aux signalements des parents d'élèves, des élèves et des personnels apportés par les chefs d'établissements.

La formation des agents de l'Etat comme des collectivités est à la charge de l'employeur. Dans bon nombre de situations, collectivités territoriales et Etat forment séparément les assistants de prévention. Toutefois certaines collectivités ont conventionné avec les rectorats, dans ce cas le programme de formation est établi conjointement. D'autres ont préféré prendre à leur charge la formation des assistants de prévention, agents territoriaux, faisant souvent appel aux services du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) Le concours de l'éducation nationale aux formations n'est pas - jusqu'à maintenant - facturé à la collectivité territoriale bénéficiaire des prestations.

Il existe un réel besoin d'assistants de prévention formés et déchargés pour répondre aux questions des établissements scolaires et suivre les observations et recommandations des ISST à la suite de leurs visites et/ou leurs interventions.

Plusieurs inspecteurs généraux signalent que le transfert des personnels TOS a perturbé le pilotage des assistants de prévention. Le texte qui aurait dû aider à clarifier « qui fait quoi » entre le recteur, les collectivités locales et le chef d'établissement est attendu et est remplacé par des conventions.

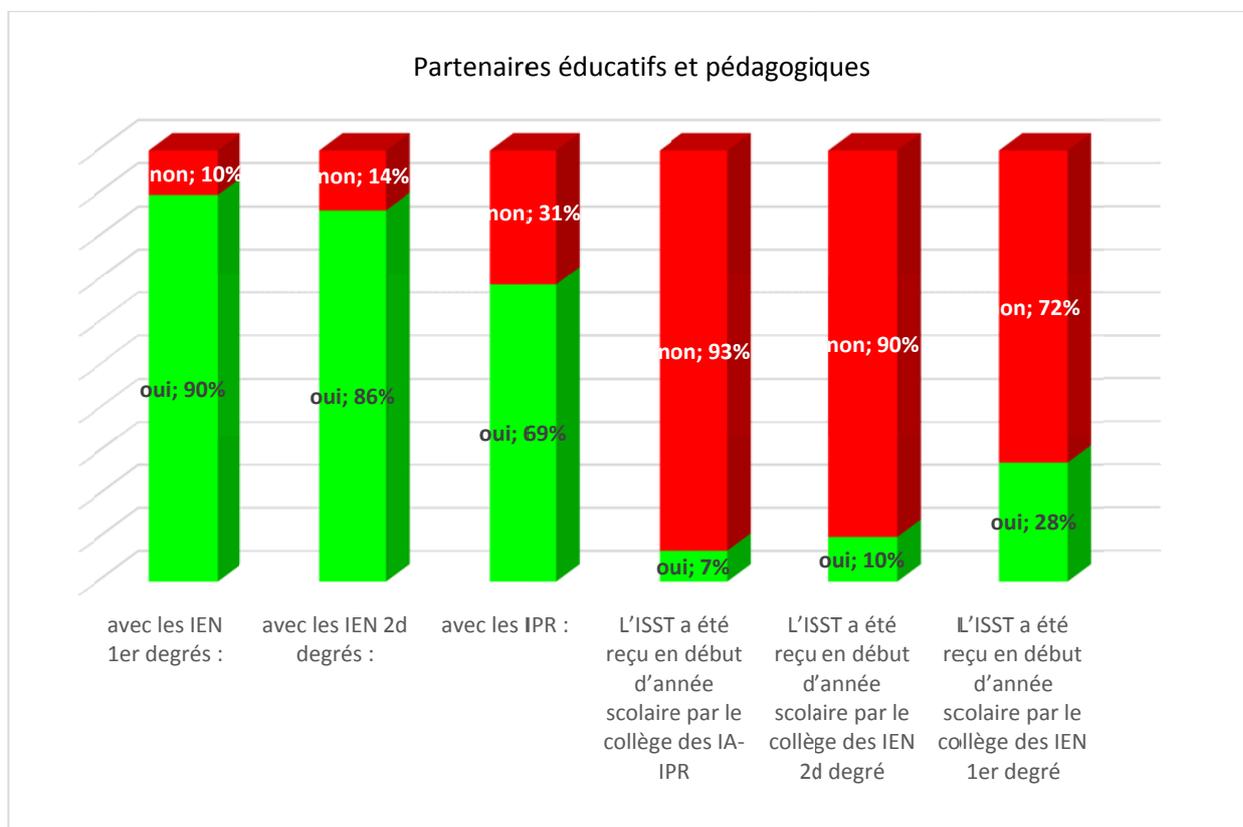
5. Les collaborations éducatives et pédagogiques

L'inspection générale recommande depuis plusieurs années aux recteurs « que les doyens du collège des IA-IPR et les coordonnateurs des IEN—ET/EG invitent leur ISST, au moins une fois l'an, pour faire une communication sur les sujets relevant de sa compétence ».

VI - Tableau synoptique des collaborations

Académie	Relations avec IEN		IPR	Médecins de prévention	Reçu par :	
	1er degré	2nd degré			Collège des IA-IPR	Groupe des IEN
Aix-Marseille	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON
Amiens	OUI	OUI	NON		NON	NON
Besançon	OUI	NON	NON		NON	NON
Bordeaux	NON	NON	OUI	OUI	NON	NON
Caen	OUI	OUI	OUI		NON	NON

Académie	Relations avec IEN		IPR	Médecins de prévention	Reçu par :	
	1er degré	2nd degré			Collège des IA-IPR	Groupe des IEN
Clermont-Ferrand	Peu	Peu	Peu	OUI	NON	NON
Corse	NON	OUI	OUI		NON	OUI
Créteil	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Dijon	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Grenoble	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Guadeloupe	OUI	Rare	Rare		NON	OUI (1 ^{er})
Guyane	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Lille	NON	NON	NON		Prévu	Prévu
Limoges	OUI	OUI	NON		NON	NON
Lyon	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Martinique	OUI	OUI	OUI		NON	OUI (1 ^{er})
Montpellier	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Nancy-Metz	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Nantes	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Nice	OUI	NON	NON		NON	NON
Orléans-Tours	OUI	OUI	NON		NON	NON
Paris	OUI	OUI	OUI		OUI	OUI
Poitiers	OUI	OUI	OUI		NON	OUI (1 ^{er})
Reims	OUI	OUI	Peu		NON	NON
Rennes	OUI	OUI	OUI		NON	OUI (1 ^{er})
La Réunion	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Rouen	OUI	OUI	OUI		NON	NON
Strasbourg	NON	OUI	OUI		NON	NON
Toulouse	OUI	OUI	NON		NON	OUI (2 ^{ème})
Versailles						



Relations avec les corps d'inspection

Plusieurs notes indiquent toujours que les ISST ne sont pas véritablement considérés comme des inspecteurs de plein exercice, spécialisés dans le domaine de l'hygiène, de la santé des conditions de travail, de la sécurité mais trop souvent comme un rouage administratif en raison de leur image dévalorisée du fait de leur statut. Cette situation expliquerait que les relations avec les corps d'inspection ne soient pas formalisées. Ce que plusieurs notes mentionnent. Les relations sont informelles, ponctuelles ; liées à un dossier (ainsi, avec les IEN 2^{ème} degré pour les dossiers dérogatoires pour les travaux des élèves mineurs) ou à l'appartenance de l'ISST au corps des IEN. Les notes de suivi tout en indiquant de bonnes relations quand elles existent soulignent leur insuffisance notamment avec les IA-IPR. Le tableau permet de vérifier ce constat. Certains ISST indiquent néanmoins rencontrer les doyens des inspecteurs, d'autres, mentionnent avoir « des relations informelles ». Il conviendrait de prévoir, lors d'une séance des collèges d'inspecteurs, de mettre à l'ordre du jour une intervention de l'ISST afin qu'il présente son rôle, ses activités et les interactions possibles avec les inspecteurs (IEN et IA-IPR).

6. Le pilotage et les outils

Le nouveau tableau de bord national élaboré par les ISST comporte des indicateurs communs. Il est rempli par de nombreux ISST et annexé à leur rapport annuel d'activité. C'est un des rares outils communs aux ISST. La mise en commun de différentes initiatives locales des ISST rendrait visibles les travaux et initiatives éparses (outils à destination des chefs d'établissement...). Une mise en ligne de certains de ces travaux sur le site des inspections générales permettra de visualiser ces travaux collectifs au bénéfice de tous.

Conclusion

La synthèse des entretiens réalisés durant l'année scolaire 2016–2017 par les correspondants académiques des inspections générales avec l'inspecteur santé et sécurité au travail de leur académie fait apparaître - comme les huit dernières années, outre une extrême diversité des situations et des pratiques professionnelles ainsi que de la manière d'en rendre compte - les points essentiels suivants :

Des évolutions favorables :

- La continuité de l'amélioration des conditions matérielles d'exercice de leurs fonctions en dépit du contexte de rationalisation des moyens et la rédaction d'une lettre de mission annuelle par les inspections générales : comprenant les compétences issues du décret de 1982 modifié et celles spécifiques issues du décret concernant les GIP-FCIP.
- Un contact fréquent avec les IEN notamment concernant le document unique et les machines dangereuses traduisant une vraie collaboration.

Des insuffisances à corriger concernent :

- La généralisation du document unique d'évaluation des risques et du PPMS et leur actualisation ainsi que leur indéniable progression,
- L'application de la réglementation de 2015 en matière d'utilisation des machines dangereuses par les élèves de moins de 18 ans qui appelle encore en 2017 des difficultés d'application,
- L'invitation des ISST aux réunions de rentrée des corps d'inspection (IEN, IA-IPR),
- Les collaborations à instituer ou à parfaire avec les collectivités territoriales notamment pour la formation des assistants de prévention quel que soit le statut de ces derniers,
- Le renforcement de la concentration sur les fonctions en supprimant les cumuls d'activités et d'appellations. L'accumulation des missions ne permet pas, pour encore quelques ISST, de se concentrer totalement à la mission principale d'ISST qui demande du temps et de la réflexion.

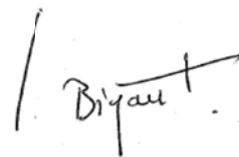
Des inquiétudes récurrentes :

- La baisse des moyens – notamment de déplacement – qui risque de réduire le nombre de structures visitées et de privilégier les situations urgentes, ce qui serait antinomique avec la notion de prévention.
- L'accroissement des questionnements des établissements appelant un besoin d'assistants de prévention déchargés et bien formés nonobstant les restrictions budgétaires ainsi que le souhait que le nombre des ISST d'académie soit en rapport avec le nombre d'établissements - écoles, collèges et lycées - dont le suivi doit être assuré

-L'insatisfaction quant au niveau hiérarchique, donc leur positionnement dans les organigrammes académiques, leur permettant difficilement d'asseoir leur autorité et le poids de leurs observations et conseils notamment face aux représentants des divers partenaires de travail ainsi que dans leur propre administration. Plus globalement, le rôle et la mission des ISST mériteraient une plus grande visibilité et surtout une coordination permettant une canalisation et une rationalisation du foisonnement des nombreuses initiatives locales.

Une implication soutenue et constante de l'administration centrale doit demeurer ainsi que celle de certains recteurs qui est à nouveau demandée par certaines notes des inspecteurs généraux ainsi que la nécessité d'instituer des partenariats réguliers et forts avec les collectivités territoriales. La non parution du texte réglementaire fixant les compétences demeure préjudiciable à une bonne lisibilité car elle a engendré une situation d'attente et des pratiques hétérogènes difficilement compatibles avec l'exercice d'une mission nationale.

Il a été utile de mieux définir et valoriser les compétences qui ont été augmentées au fil des années. A la lecture de la diversité des missions un risque apparaissait et se constatait dans les comptes rendu des inspecteurs généraux : celui de la dispersion - préjudiciable car il rendait difficile des comparaisons et des évaluations - entraînant le constat de ne pouvoir tout traiter. L'intervention concertée avec l'administration centrale dans la lettre du 27 novembre 2013 a permis d'y remédier. Une articulation claire des différents acteurs qui interviennent dans le champ de la santé au travail (ISST, gestionnaires RH, conseillers de prévention) devrait également permettre une clarification concernant l'exercice des compétences. A cet égard une réflexion sur les compétences des ISST concernant les CIO, CANOPE, le CNED et autres serait nécessaire afin de préciser le champ exact des compétences des ISST du supérieur et d'académie apparaît nécessaire. Les ISST jouissent au quotidien, ainsi qu'ils le reconnaissent, d'une latitude certaine dans la conduite de leurs missions. Cette « autonomie » est dans la fonction publique l'indice d'une marque de confiance à leur égard.



Christian Bigaut

A N N E X E S

- Annexe 1 Lettre du chef de service de l'IGAENR du 27 mars 2017 aux correspondants académiques
- Annexe 2 Grille d'entretien avec les ISST académiques de 2016-2017
- Annexe 3 Liste des correspondants académiques des inspections générales 2016-2017
- Annexe 4 Communication des rapports d'inspection des ISST d'académie (Constat et piste de réflexion des ISST lors du séminaire annuel de 2017). Diffusion du rapport d'inspection
- Annexe 5 Positionnement des ISST d'académie face aux signalements liés aux risques psychosociaux (enquête réalisée pour le séminaire annuel des ISST de 2017 sur cette problématique)
- Annexe 6 Rapport annuel de synthèse académique concernant les inspections d'écoles. Outil commun des ISST.
- Annexe 7 Charte de déontologie des ISST d'académie (mise en ligne sur le site des inspections générales)



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Paris, le 27 MARS 2017

Inspection générale
de l'administration
de l'éducation nationale
et de la recherche

Le chef du service

CB/DF/n°

17.058

Affaire suivie par
Christian Bigaut

Téléphone
01 55 55 78 33

Fax
01 55 55 78 39

Courriel
christian.bigaut
@education.gouv.fr

Courrier
110 rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

Le chef du service de l'inspection générale
de l'administration de l'éducation nationale
et de la recherche

à

Mesdames et messieurs
les correspondants académiques

Objet : Suivi de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail en académie.

Vous voudrez bien trouver ci-joint la synthèse annuelle d'activité 2015-2016 des inspecteurs santé et sécurité au travail publiée en septembre 2016 (document n°1). Elle a été élaborée à partir des réponses au questionnaire qui vous avait été transmis pour mener les entretiens avec l'inspecteur santé, sécurité au travail de votre académie au cours de l'année écoulée.

Je vous adresse le questionnaire pour l'année scolaire 2016-2017 destiné à vous permettre de mener l'entretien annuel avec l'ISST de votre académie (document n°2).

A ce sujet, j'appelle à nouveau votre attention sur mon souhait de maintenir l'excellent taux de retour de ce questionnaire sur un aspect de notre mission qui ne doit aucunement être négligé. De plus, les ISST sont particulièrement sensibles à l'attention que vous leur porterez.

Je vous remercie de retourner ce questionnaire renseigné avant le 1^{er} juin 2017 à M. Christian Bigaut.

Je vous remercie pour la participation de notre corps à la réflexion et à l'action relative à l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels du ministère de l'éducation nationale.

Jean-Richard CYTERMANN

PJ. :

- 1) Synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les inspecteurs de santé et de sécurité au travail - année scolaire 2015-2016
- 2) Questionnaire 2017 destiné à l'entretien avec les ISST d'académie sur l'exercice de leur mission et la mise en place de la politique santé et sécurité au travail

Questionnaire 2017 destiné à l'entretien avec les ISST d'académie sur l'exercice de leur mission et la mise en place de la politique santé et sécurité au travail

Académie de :

Correspondant Académique de l'IGAENR et de l'IGEN :

1. Situation individuelle de l'inspecteur santé et sécurité au travail:

Nom :

Prénom :

Date du dernier arrêté de nomination :

Grade :

Échelon à l'entrée dans la fonction :

Échelon actuel :

Indice :

2. Conditions d'exercice de la mission

Mission à temps plein :

La lettre de mission rédigée par les Inspections générales :

L'ISST possède-t-il d'autres lettres de mission?

3. Moyens attribués pour l'exercice de la mission :

3-1. Indemnité allouée à la fonction d'ISST :

Montant de l'indemnité de charges administratives en 2017 :

Montant de l'indemnité de charges administratives en 2016 :

3-2. Frais de déplacement :

Montant de la dotation :

Ligne de crédit :

Possibilité d'utilisation d'un véhicule administratif :

Autres :

3-3. Bureau :

Individuel :

Partagé :

3-4. Secrétariat :

Individuel :

Partagé :

Si partagé, avec qui? :

3-5. Éléments matériels

Téléphone portable de service

Ordinateur portable :

Documentation / Abonnement(s) :

Appareillages de contrôle spécifiques (sonomètre, luxmètre...) :

4. Positionnement de l'ISST au sein de l'académique

4-1. Organigramme académique:

Rattachement administratif auprès du :

Est-il indépendant du service de prévention des risques professionnels ? :

Apparaît-il au sein de l'organigramme académique ? :

Est-il identifié comme inspecteur santé et sécurité au travail

Est-il identifié sous une autre désignation ? *Le cumul de désignations est possible mais n'est pas souhaitable*

4-2. Fréquence des rencontres avec le : *Hors GT, CHSCT,...*

Recteur :

Secrétaire général académique :

Secrétaire général adjoint DRH :

Secrétaire général adjoint :

IA-DSDEN

Secrétaires généraux départementaux :

5. Les missions de l'ISST

5-1. Données académiques

Nombre total d'établissements et écoles:

Écoles :

Collèges :

Lycées :

Services académiques (Rectorat, DSDEN,...) :

Etablissements publics (à préciser : GIP, CANOPÉ,...):

La lettre de mission des inspections générales élargit-elle votre champ de compétence aux établissements publics ci-dessus?

5-2. Nombre d'établissements inspectés dans l'année scolaire :

Ayant fait l'objet d'une note de visite :

Ayant fait l'objet d'un rapport d'inspection :

5-3. Participation de l'ISST aux formations (nombre de journées stagiaires) :

5-4. Répartition de l'activité de l'ISST (indiquer le % soit 100% au total) :

Contrôles, inspections :

Expertise et conseils :

Participation à la formation des personnels :

Participation aux réunions (CHSCT, GT,...) :

L'ISST contrôle-t-il des actions propres au du programme annuel de prévention académique ?

5-5. Information des préconisations de l'ISST suite à ses visites d'inspection

Rapports d'inspection communiqués aux CHSCTD :

Rapport de synthèse 2015-2016 des inspections présenté au CHSCTA :

Rapport de synthèse 2015-2016 des inspections présenté au CHSCTD :

Rapport de synthèse 2015-2016 des inspections communiqué à l'IGAENR :

Rapport de synthèse 2015-2016 des inspections communiqué aux IG CoAc :

6. Relation avec les partenaires

6-1. Partenaires extérieurs

Communication des extraits des rapports d'inspection aux collectivités par le chef d'établissement ou directeur d'école :

Communication des extraits des rapports d'inspection aux collectivités par le conseiller de prévention départemental ou académique :

Communication des extraits des rapports d'inspection aux collectivités par l'ISST :

L'ISST est-il en relation avec les autres services de l'Etat ? :

Si oui lesquels

6-2. Partenaires éducatifs et pédagogiques.

avec les IEN 1^{er} degrés :

avec les IEN 2^d degrés :

avec les IPR :

L'ISST a été reçu en début d'année scolaire par le collège des IA-IPR ?

L'ISST a été reçu en début d'année scolaire par le collège des IEN 2^d degré ?

L'ISST a été reçu en début d'année scolaire par le collège des IEN 1^{er} degré ?

Autres entrées dans le secteur éducatif et pédagogique souhaitables :

7. L'avancée de la mise en place des documents, outils et instances :

- Mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels

Avancés :

Obstacles :

- Mise en œuvre de l'évaluation des risques psychosociaux

Avancés :

Obstacles :

• Mise en œuvre du programme annuel de prévention académique

Avancés :

Obstacles :

• Mise en œuvre des programmes annuels de prévention départementaux

Avancés :

Obstacles :

CHSCT Académique

• Aspect réglementaire respecté (oui ou non)

Fréquence des tenues du CHSCTA:

Délai communication convocation et ordre du jour:

Délai communication procès-verbal:

Délai publication avis:

Délai réponse aux avis:

--

CHSCT départementaux

- Aspect réglementaire respecté (oui ou non)

Fréquence des tenues du CHSCTA:

--

Délai communication convocation et ordre du jour:

--

Délai communication procès-verbal:

--

Délai publication avis:

--

Délai réponse aux avis:

--

L'ISST est-il informé de la tenue de tous les CHSCT relevant de son champ de compétence ?

--

8. Travaux réglementés

Les services rencontrent-ils des difficultés à appliquer la réglementation relative aux travaux réglementés?

- pour les élèves mineurs des sections professionnelles ou technologiques:

--

Lesquels?:

--

- pour les apprentis mineurs au sein des services du ministère de l'Education nationale:

--

Lesquels?:

--

Y a-t-il des difficultés concernant l'utilisation des agents chimiques dangereux par les élèves?

• en enseignement de la chimie:

Lesquels?:

• en enseignement des sciences de la Vie et de la Terre:

Lesquels?:

9. Missions additionnelles affectées aux ISST relatives la mise en place récente de CHSCT ou CT faisant fonction de CHSCT au sein des GIP FCIP

Actions menées par l'ISST:

Dans quelle instance sont abordés les thèmes de la santé et la sécurité pour les personnels exerçant leur fonction au sein du GIP ?

10. Plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs

Circulaire n°2015-205 - BO du 26/11/2015 - Plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs

Circulaire n°2015-206 - BO du 26/11/2015 - Mesures de sécurité dans les écoles et établissements scolaires après les attentats du 13 novembre 2015

Données collectées lors des inspections

Y a-t-il des difficultés concernant l'application des circulaires 2015-205 et 2015-216 ?

Taux de PPMS élaborés:

Taux de PPMS qui prennent en compte les risques majeurs auxquels les services sont susceptibles d'être exposés:

Taux de PPMS prenant en compte le risque attentat:

Taux de PPMS prévoyant des mesures spécifiques en cas d'intrusion:

Description sommaire des mesures les plus fréquentes:

Taux de PPMS ayant bénéficié du nombre d'exercices réglementaires:

Difficultés rencontrées les plus fréquentes:

11. Vos observations sur la fonction d'ISST

Exercice:

Evolution :

**LISTE DES CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES
IGEN – IGAENR**

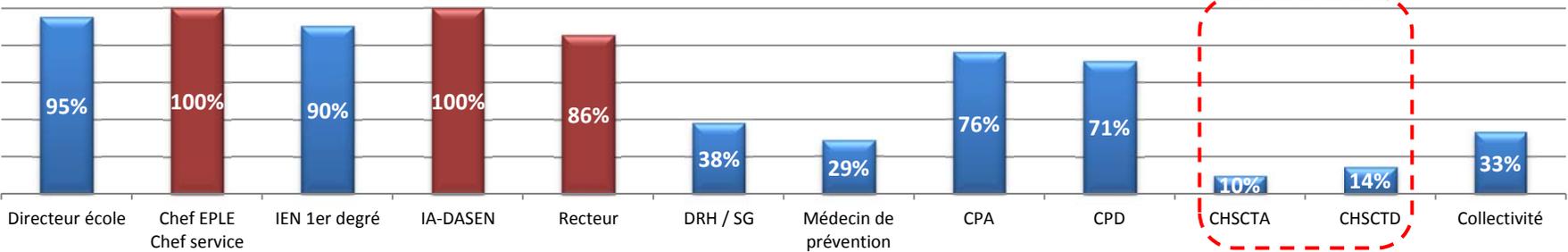
ANNÉE SCOLAIRE 2016 - 2017

SASIG 22 juillet 2016

ACADÉMIES	CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES	
	IGEN	IGAENR
AIX-MARSEILLE	Marie-Blanche MAUHOURAT	Michèle JOLIAT
AMIENS	Monique DUPUIS	Annie GALICHER
BESANÇON	Pascale COSTA	Jean NARVAEZ
BORDEAUX	Erick ROSER	Marie Pierre LUIGI
CAEN	Marie-Hélène LELOUP	Patrick LE PIVERT
CLERMONT-FERRAND	Michel LUGNIER	Philippe CHRISTMANN
CORSE	Reynald MONTAIGU	Dominique FRUSTA-GISSLER
CRÉTEIL	Johan YEBBOU	Pierre LUSSIANA Frédéric THOMAS
DIJON	Jean-Michel SCHMITT	Hubert SCHMIDT
GRENOBLE	Anne VIBERT	Guy WAISS
GUADELOUPE	Gilles PÉTREULT	Simone CHRISTIN
GUYANE	Laurent BRISSET	Stéphane KESLER
LILLE	Bernard ANDRÉ	Alain PERRITAZ
LIMOGES	Marc PELLETIER	Brigitte BRUSCHINI
LYON	Brigitte HAZARD	Annaïck LOISEL

ACADÉMIES	CORRESPONDANTS ACADÉMIQUES	
	IGEN	IGAENR
MARTINIQUE	Miriam BÉNAC	Monique RAUX
MONTPELLIER	Xavier SORBE	Marie-Claude FRANCHI
NANCY-METZ	Souad AYADA	Claude COQUART
NANTES	Anne SZYMCZAK	Bernard POULIQUEN
NICE	Fabienne PAULIN-MOULARD	Patrice BLÉMONT
ORLÉANS-TOURS	Patrick LAUDET	Marc ROLLAND
PARIS	Yves PONCELET	Françoise MALLET
POITIERS	Alain HENRIET	Alain PLAUD
REIMS	Olivier BARBARANT	Philippe SANTANA
RENNES	Jean-Michel PAGUET	Jean-Michel ALFANDARI
LA RÉUNION	Marie MÉGARD	Hervé MECHERI
ROUEN	Aziz JELLAB	Patrick ALLAL
STRASBOURG	Jean EHRSAM	Jean DEROCHE
TOULOUSE	Catherine BIAGGI	Didier LACROIX
VERSAILLES	Véronique ÉLOI-ROUX	Jean-François CUISINIER
COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER	Laurent BRISSET	

ANNEXE 4

	Patrice Hourriez coordonnateur des ISST de l'Education nationale	Le 18 mai 2017																										
Objet :	Communication des rapports d'inspection des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'éducation nationale																											
Observation :	Le constat ci-dessous s'appuie sur une enquête réalisée durant la première semaine d'octobre 2016 auprès des ISST de l'Education nationale en poste ayant exercé au moins depuis une année scolaire. Les données reposent sur les réponses de 85% des ISST concernés par l'enquête.																											
Constat :	<div style="text-align: center;">  <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Récepteur</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Directeur école</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>Chef EPLE / Chef service</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>IEN 1er degré</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>IA-DASEN</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Recteur</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>DRH / SG</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>Médecin de prévention</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>CPA</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>CPD</td> <td>71%</td> </tr> <tr> <td>CHSCTA</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>CHSCTD</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Collectivité</td> <td>33%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Le ministère de l'Education nationale précise sur son site à la page « Santé, bien-être et sécurité au travail » que <i>les chefs de service (recteur, directeur académique des services de l'éducation nationale, chefs d'établissement) 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. C'est pourquoi, les ISST communiquent en priorité leurs rapports d'inspection aux chefs d'établissement ou de service (100%), aux IA-DSDEN (100%) et au recteur (86%).</i> • Alors que le décret 82-453 dispose dans son article 56 que « <i>le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail</i> », alors que le règlement intérieur type issu du guide juridique précise dans son article 19 que « <i>à la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5 et 5.5 du décret n° 82-453 susvisé, le CHSCT reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle</i> », seuls 10% des CHSCTA et 14% des CHSCTD sont systématiquement destinataires des rapports de l'ISST. • 33% des ISST communiquent directement leurs rapports à la collectivité territoriale de rattachement des établissements inspectés. Ce qui ne préjuge en rien du niveau d'information des collectivités. Les chefs d'établissement transmettent à ces derniers, quand ils le jugent utile, les extraits des rapports qui les concernent. En effet, il ne semble pas souhaitable de communiquer aux collectivités les rapports dans leur intégralité surtout s'ils mentionnent les manquements de l'employeur « Education nationale ». 		Récepteur	Pourcentage	Directeur école	95%	Chef EPLE / Chef service	100%	IEN 1er degré	90%	IA-DASEN	100%	Recteur	86%	DRH / SG	38%	Médecin de prévention	29%	CPA	76%	CPD	71%	CHSCTA	10%	CHSCTD	14%	Collectivité	33%
Récepteur	Pourcentage																											
Directeur école	95%																											
Chef EPLE / Chef service	100%																											
IEN 1er degré	90%																											
IA-DASEN	100%																											
Recteur	86%																											
DRH / SG	38%																											
Médecin de prévention	29%																											
CPA	76%																											
CPD	71%																											
CHSCTA	10%																											
CHSCTD	14%																											
Collectivité	33%																											

Pistes de réflexion :	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger un mode de communication des rapports d'inspection de l'ISST appliqué à toute les académies • Aujourd'hui nombreux sont les ISST qui pallient l'insuffisance de communication par le chef de service de leurs rapports d'inspection en les diffusant eux-mêmes aux différents acteurs concernés. Ce mode de fonctionnement peut être qualifié de dégradé. • Réfléchir à la faisabilité d'appliquer la réglementation stricto sensu : <ul style="list-style-type: none"> ○ Possibilité de s'appuyer sur l'obligation de communiquer le rapport d'inspection au chef de service afin que ce dernier le transmette aux différents acteurs de son service, voire de services externes (article 5-2 du décret 82-453 : « 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. [...] ») : ○ Recteur → conseiller de prévention académique / DRH / médecin de prévention / ... ○ IA-DSDEN → conseiller de prévention départemental / SG / médecin de prévention / ... → IEN / assistant de prévention de circonscription / directeur d'école / propriétaire des bâtiments / ... ○ Chef d'EPLE → Assistant de prévention / gestionnaire / propriétaire des bâtiments / ... 	
Sources réglementaires	<p>Art.5-2 du décret 82-453 : 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 tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite [...].</p>	Le chef de service est l'interlocuteur privilégié de l'inspecteur santé et sécurité au travail
	<p>NOR : MENE1428315C circulaire n° 2014-163 du 1-12-2014 Le directeur d'école est responsable de la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité contre les risques d'incendie. Il est l'interlocuteur de la commission de sécurité. Il organise les exercices de sécurité obligatoires et actualise le registre de sécurité en lien avec la collectivité propriétaire des bâtiments. Si le même bâtiment abrite deux écoles, un directeur est désigné comme responsable unique de la sécurité. Le directeur, dans le cadre du conseil des maîtres, élabore le plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs (PPMS). Il veille à ce qu'une information claire soit donnée aux familles sur les dispositions prises pour faire face aux risques majeurs, et à ce qu'une éducation à la sécurité soit prévue par le projet d'école. Le directeur d'école diffuse les consignes de sécurité prévues par le règlement intérieur de l'école et veille à leur mise en œuvre ; en particulier, il doit signaler sans délai au maire de la commune ou au président de l'EPCI compétent ainsi qu'à l'IA-Dasen, les installations ou dégradations des locaux qui pourraient constituer une cause de danger pour les élèves. Il peut, en cas de nécessité, être amené à prendre lui-même toutes mesures d'urgence propres à assurer la sécurité des personnes, avant d'en référer au maire ou au président de l'EPCI compétent, et d'en informer, éventuellement, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).</p>	Responsabilité du directeur d'école en matière de sécurité au sein de l'école
	<p>Art.56 du décret 82-453 : Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.</p> <p>Art.39 du décret 82-453 : Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprennent, outre la ou les autorités auprès desquelles ils sont placés, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que des représentants du personnel. [...]</p>	<p>Faut-il entendre par comité, son président, son secrétaire, ses membres ? Le comité est informé de toutes les observations de l'inspecteur → de son rapport in extenso A la question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les textes parlent des membres du CHSCT, faut-il entendre : « les représentant des personnels » ou « les représentants des personnels et de l'administration » ? <p>Réponse de la DGAFP :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux termes de l'article 39 du décret du 28 mai 1982, les CHSCT comprennent les autorités auprès desquelles ils sont placés, le responsable ayant autorité en matière RH ainsi que les représentants du personnel. Tous sont donc membres du CHSCT. Cependant, comme le précise l'article 72, seuls les représentants du personnel titulaire participent au vote. <i>Concernant la décision de solliciter l'inspection du travail, cette saisine peut être réalisée, comme le prévoit l'article 5-5, par le chef de service ou le CHSCT, c'est-à-dire les membres du CHSCT c'est à dire suite à la volonté des représentants du personnel ayant délibéré.</i>

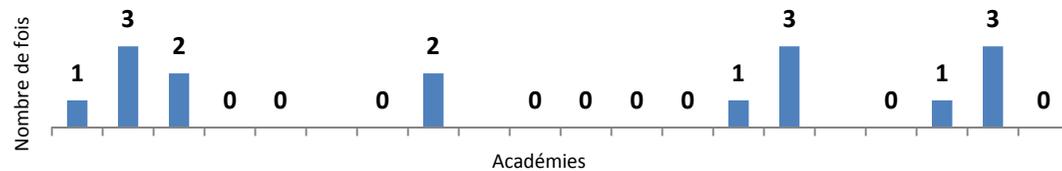
<p>Arrêté du 13 juillet 1999 fixant les conditions de rattachement des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité à l'inspection générale de l'éducation nationale et à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale : Ces fonctionnaires et ces agents présentent chaque année un rapport d'activité qui est soumis au comité d'hygiène et de sécurité académique ou au comité d'hygiène et de sécurité de l'établissement et transmis au doyen de l'inspection générale de l'éducation nationale et au chef du service de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale, ainsi qu'aux inspecteurs généraux correspondants académiques pour l'inspection générale de l'éducation nationale et pour l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale.</p>	<p>Communication rapport de synthèse annuel</p>
<p>Circulaire n° 97-196 du 11 septembre 1997 : L'IHS transmet son rapport d'inspection au chef de service, ou au proviseur ou au principal dans le cas d'un rapport de visite d'un établissement public local d'enseignement (EPL) ou encore au directeur d'école ainsi qu'à l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Education nationale (DSDEN) et au recteur d'académie. Si le problème qui surgit est lié aux bâtiments et à l'équipement des bâtiments, les autorités académiques transmettent copie du rapport aux propriétaires des locaux concernés, à savoir le maire représentant la commune propriétaire de l'école, le président du conseil général pour un collège et le président du conseil régional pour un lycée.</p>	<p>Communication directe au chef de service, chef d'établissement ou directeur d'école Si le rapport met en avant des problèmes liés aux bâtiments ou équipements la communication à la collectivité de rattachement se fait via l'autorité académique. Les membres du groupe de travail se sont mis d'accord sur le sens dans ce cas de l'autorité académique en retenant l'interlocuteur privilégié de la collectivité : chef d'établissement pour le conseil régional ou départemental, directeur d'école pour la mairie</p>
<p>Art.19 du règlement intérieur type du CHSCT : A la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5 et 5.5 du décret n° 82-453 susvisé, le CHSCT reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle [...].</p>	<p>Les membres du GT s'accordent à dire qu'il faut entendre par « le CHSCT » les membres du CHSCT, c'est-à-dire les autorités ainsi que les représentants du personnel comme le dispose l'article 39 du décret n°82-453</p>
<p>Lettre de cadrage des conseillers et assistants de prévention</p>	<p>La lettre de cadrage fait souvent référence à la nécessité pour l'assistant ou le conseiller à s'appuyer sur les rapports d'inspection de l'ISST pour orienter ses actions</p>

Diffusion du rapport d'inspection

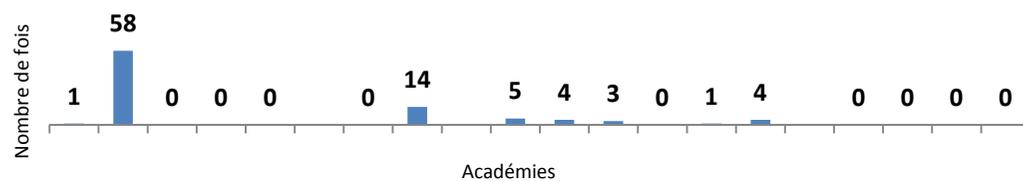
Mode de diffusion validé par les ISST le 12 mai 2017 lors de leur séminaire

Participants au groupe de travail	Patrice Hourriez	Coordonnateur
	Xavier Bourdonnet	ISST académie de Rouen
	Nicolas Leclerc	ISST académie de Limoges
	Denis Sarradin	ISST académie de Poitiers

			Destinataire		Texte	
			1 ^{er} degré	2d degré		
Communication ISST	Destinataires directs pour suite à donner	→	Directeur d'école	Chef d'EPLÉ	Art.5-2 du décret 82-453 Circulaire n° 97-196 du 11 septembre 1997	
	Destinataires directs pour information	→	Recteur IA-DASEN		Art.5-2 du décret 82-453	
			Président CHSCTA & D		Art.56 du décret 82-453 Art.19 du règlement intérieur type du CHSCT	
			IEN			
Communication chef de service	Destinataires pour information	→	CPA CPD AP du service		Lettre de cadrage des conseillers et assistants de prévention	
Directeur école			IEN			
Chef d'EPLÉ			Mairie			
					Collectivité de rattachement	
					AP de l'EPLÉ	Lettre de cadrage des conseillers et assistants de prévention
Communication service (CPA, ...)	Destinataires possibles en fonction des problématiques rencontrées	→		IEN EG IEN STI IA-IPR		
Communication ISST dans le cadre de ses prérogatives	Destinataires directs pour information si l'ISST le juge utile	→	Service de médecine de prévention			

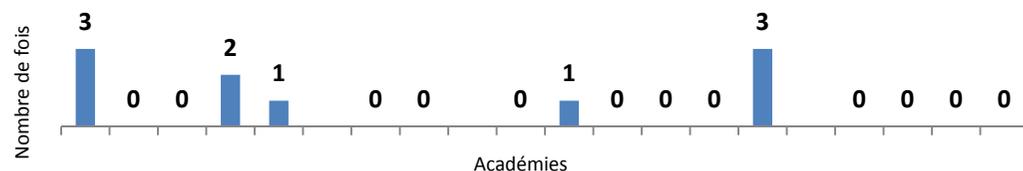


3 - Avez-vous pris librement l'initiative d'enquêter en qualité d'ISST



Suite à un signalement, les ISST prennent rarement l'initiative d'enquêter en qualité d'agent de contrôle. Sont sollicités pour enquêter prioritairement soit le médecin de prévention, soit le service DRH. Les ISST ayant parfois le sentiment d'un rattachement à l'administration local estiment ne pas avoir à enquêter, d'autres services s'en chargeant. On mesure ici la difficulté de l'ISST à intégrer son indépendance vis-à-vis des services académiques, et la complémentarité de son action vis-à-vis de ces services.

4 - Vous êtes-vous interdit d'enquêter suite à une réticence de l'employeur :



Plusieurs ISST s'interdisent d'enquêter à la suite d'un signalement de RPS. Cette réticence est encore plus grande lorsque l'administration exprime son souhait de ne pas mener d'enquête. Un ISST s'est vu reproché par les membres d'un CHSCT de ne pas exercer pleinement sa mission en n'acceptant pas d'enquêter suite au refus d'un président de CHSCT de mener une enquête administrative. Nombreux sont ceux qui n'expriment pas d'autocensure et en même temps n'ont participé à aucune enquête.

- **Accès libre aux établissements et services :**

Article 5-2 :

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 tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

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.

Observation : le médecin de prévention (*mis à leur disposition ainsi que les règles assurant leur accès aux lieux de travail* : art.10) et les membres du CHSCT (*droit d'accès* : art.52).

- **Enquête accident de service :**

Art.53 :

Le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède**, dans le cadre de sa mission **d'enquête en matière d'accidents du travail**, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que **l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation**.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Rôle de l'expert :

Art.69 :

[...] En outre, le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** compétent pour le service ou l'agent concerné **est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves**. [...]

- **Nécessité d'indépendance :**

Art.5-5 :

Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou **en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent **peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail**. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention.

Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, **l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord**. [...]

- **Communication des rapports de l'ISST :**

Article 56 :

Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Observations	<p>Analyse comparée du contrôle de la prévention des risques psychosociaux par les inspections du travail européennes (extrait) Manuel Velázquez - Inspecteur du Travail espagnol : La mission de l'inspecteur</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mission de l'Inspecteur de Travail est de surveiller l'exécution de la loi par les entreprises. • Il n'est pas dans sa mission d'évaluer les risques ni d'examiner la qualité et la correction technique des évaluations et des mesures imposées, mais seulement leur conformité avec la loi. • Les inspecteurs de la Suède, du Danemark, de la Finlande et la Hollande exécutent une enquête auprès des travailleurs des entreprises en utilisant des questionnaires pour identifier les facteurs de risques psychosociaux et pouvoir évaluer la gestion réalisée par l'employeur <p style="margin-left: 20px;">Les inspections des autres pays européens n'acceptent pas cette pratique puisqu'elles considèrent que cette tâche (l'enquête) doit se faire exclusivement par des techniciens des entreprises ou des services de prévention et que leur mission doit être de faire de la supervision des actions de prévention de l'employeur. Il existe toutefois un consensus sur le fait que l'inspecteur doit réaliser une vérification sur le lieu de travail et réaliser des entretiens avec l'employeur et les travailleurs ou ses représentants sur les risques psychosociaux. Cependant, ces actions ne peuvent correspondre à une évaluation de risques</p> <p>Il est rappelé les notions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enquête : recherche méthodique reposant sur des rapports, des témoignages, des expériences, destinée à faire la lumière sur quelque chose ; • Inspection : action d'inspecter, d'examiner, de contrôler des personnes, des choses et de mesurer l'écart entre l'observation et la règle. • Afin d'assurer son indépendance et de pouvoir être un recours en cas de désaccord entre les parties, l'ISST ne peut pas participer aux enquêtes administratives. • L'ISST peut-il rédiger des rapports ou notes confidentiels en contradiction à l'art.56 du décret 82-453 ?
--------------	--

Positionnement ISST validé par les ISST présents au séminaire le 12 mai 2017	<p>Position de l'ISST par les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions proactives (a priori) : elles s'exercent essentiellement durant les inspections et consistent à : <ul style="list-style-type: none"> ○ Contrôler les obligations de l'employeur ; ○ Identifier des points faibles en matière de management pouvant impacter la santé et sécurité des agents : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligation d'évaluation des RPS (DUERP : articles L. 4121-1 & R.4121-1 du Code du travail) ; ▪ Organigramme de fonctionnement du service ; ▪ Existence d'une lettre de mission des adjoints (MENH1128397N) ; ▪ Existence d'une lettre de cadrage de l'assistant de prévention (art.4 du décret 82-453) ; ▪ Existence de fiche de poste des agents ; ▪ Mise en œuvre de formations aux RPS à l'attention des différents acteurs (chef EPLE, adjoints, AP, ...) ; ▪ Connaissance des protocoles de signalement et d'accompagnement de situations RPS ; ▪ Existence de dispositifs favorisant le collectif de travail. • Actions réactives (a posteriori) : elles sont toujours spécifiques suite au signalement d'un cas avéré ou de suspicion de RPS : <ul style="list-style-type: none"> ○ Rappeler la règle, les droits (droit de retrait, même si peu adapté aux RPS) ; ○ Orienter les agents vers des acteurs compétents (DRH, médecin de prévention, CHSCT, ...) ; ○ Alerter et informer le chef de service sous réserve d'un accord écrit de l'agent (guide de déontologie des ISST §6) ; ○ Le cas échéant, mettre en œuvre une inspection.
---	--

Participants au GT	Patrice Hourriez coordonnateur / Isabelle Huhardeaux ISST Strasbourg Benoît Gonon ISST Grenoble / Daniel Bousquet ISST Lyon
--------------------	--

Rapport annuel de synthèse académique des inspections écoles					
Thématique	Point de contrôle		Préconisations au niveau académique	Préconisations au niveau ministériel	
Pilotage d'une politique de prévention des risques professionnels	Actualisation du DUERP (si absence DUERP = 0)				
	Intégration des RPS dans le DUERP				
	Formalisation d'un programme annuel de prévention				
	Plan d'action	Actions effectives niveau local (établissement + propriétaire locaux)			
		Suivi des actions de prévention			
		Actions effectives niveau DSDEN			
		Suivi des actions de prévention			
		Actions effectives niveau académique			
	Suivi des actions de prévention				
	Pilotage en appui sur une instance interne (CHS, CA, GT, Conseil des maîtres)				
Pilotage appuyé sur acteurs identifiés au sein du service					
Obligations réglementaires	ERP	Avis favorable de la commission			
		Registre de sécurité : levée des réserves			
		Présence du registre de sécurité au sein de l'établissement			
		Vacuité des dégagements			
		Exercices d'évacuation			
		PPMS	Existence		
	Exercice				
	Actualisation				
	Accessible personnes mobilité réduite				
	Registres & Diagnostiques	Registre SST	Existence		
			Accessibilité		
		Registre DGI	Exploitation		
			Existence		
		DTA	Accessibilité		
			Exploitation		
	Formation & suivi médical	Existence			
		Communication			
Suivi des préconisations					
Suivi des préconisations de l'ISST (échéance à préciser à 6 mois à 1 an,...)	Préconisations Etablissements ou services	Réalisées			
		En cours			
		Sans suite			
	Préconisations Propriétaires des locaux	Réalisées			
		En cours			
		Sans suite			
	Préconisations Services académiques (DSDEN-Rectorat)	Réalisées			
		En cours			
		Sans suite			



Adopté à l'unanimité des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'Education nationale lors de leur séminaire le 26 juin 2013

GUIDE DEONTOLOGIQUE A L'USAGE DES INSPECTEURS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE L'EDUCATION NATIONALE ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Sommaire :

Avant - propos

1. Indépendance
2. Neutralité
3. Impartialité
4. Discrétion professionnelle
5. Diligence normale
6. Devoir d'information
7. Prévention des conflits d'intérêt

Avant-propos

Le cadre de la mission de l'inspecteur santé et sécurité au travail a profondément changé ces dernières années. La prise en compte de la Qualité de Vie au Travail a obligé le législateur à écrire une réglementation adaptée. Si le texte fondateur dans la Fonction Publique d'Etat reste le décret de mai 1982, les accords signés entre l'Etat et les organisations syndicales en novembre 2009 ont refondé ce décret par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, puis par le décret du 28 juin 2011.

Ces textes ont conduit à redéfinir la mission des *inspecteurs hygiène et sécurité*, devenus *inspecteur santé et sécurité au travail*, et à professionnaliser leurs actions (référentiel d'emploi de la DGAFP).

Le dernier accord cadre d'octobre 2013 confirme bien la volonté de l'employeur public d'agir pour améliorer les conditions de travail de ses agents. Fort de ces réglementations, il apparaît aujourd'hui indispensable que l'action des inspecteurs santé et sécurité au travail, acteurs de terrain, soit régie par des règles déontologiques admises par tous. Celles-ci participent, de fait, à la reconnaissance de ce métier par l'institution.

Indépendance

1.

Sens de la notion :

l'inspecteur santé et sécurité au travail est rattaché aux services d'inspection générale.

Ce rattachement doit lui garantir l'indépendance nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

La fonction d'inspection en santé et sécurité au travail doit pouvoir être effectuée en toute neutralité afin de respecter l'objectif général d'indépendance et d'assurer de fait sa crédibilité. L'inspecteur santé et sécurité au travail est responsable des rapports d'inspection qu'il établit avec objectivité, impartialité et dans le respect de l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

L'inspecteur santé et sécurité au travail dispose d'une autonomie d'action dans son champ de compétences, sur son périmètre d'exercice.

Références réglementaires :

Loi du 02/11/1892

Décret 82-453 du 28/05/1982 modifié

Accord du 20/11/2009

Circulaire du 09/08/2011

Illustration :

Aucun élément extérieur ne peut intervenir sur les décisions de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que sur l'évaluation qu'il a pu faire d'une situation.

Une demande d'inspection faite à l'inspecteur santé et sécurité au travail ne constitue pas une atteinte à son indépendance. L'inspecteur santé et sécurité au travail conserve le choix et l'organisation de ses interventions. Il est en revanche impossible de lui interdire une inspection dans un établissement relevant de son champ de compétences.

Neutralité

2.

Sens de la notion :

L'inspecteur santé et sécurité au travail contrôle les conditions d'application de règles en vigueur vis-à-vis de l'observation factuelle de situations de travail. La neutralité de point de vue de l'inspecteur est un des principes fondateurs de l'objectivité de son contrôle. Le sens de ses recommandations n'est guidé que par l'application de règles qu'elles soient ou qu'elles ne soient pas dans l'intérêt de l'agent ou de l'administration.

Références réglementaires :

Article 5-2 du décret 82-453

Circulaire DGAFP du 09/08/2011(II.1.1.2)

Illustration :

Le rapport d'inspection engage l'inspecteur et lui seul. L'inspecteur ne représente ni l'administration, ni les agents, mais est le garant de la règle.

Impartialité

3.

Sens de la notion :

Dans le cadre de son intervention, l'inspecteur santé et sécurité au travail doit faire preuve d'impartialité concernant le constat d'existence d'un fait ou d'une situation. Il doit conduire une analyse sans se préoccuper de responsabilités de chacun. Ses conclusions doivent strictement se fonder sur des éléments clairement identifiés comparés aux références

Illustration :

L'impartialité conduit à ne négliger aucun protagoniste quel que soit son degré d'implication.

Discrétion professionnelle

4.

Sens de la notion :

L'inspecteur santé et sécurité au travail est tenu à une obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations et documents dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation de discrétion professionnelle implique une attitude et des mesures de prudence dans les transmissions d'informations relatives à l'activité professionnelle.

Références réglementaires :

Loi du 13/07/1983 article 26 Loi du 17/07/1978 article 6

Illustration :

La discrétion professionnelle est liée à l'organisation des services oblige à une attention particulière à l'occasion de conversations téléphoniques ou de discussions, y compris privées. Les comptes rendus de réunion à vocation interne ne doivent pas être communiqués à l'extérieur.

Diligence normale

5.

Sens de la notion :

L'inspecteur santé et sécurité au travail contrôle l'application du décret 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 dans les établissements placés dans son champ de compétences, propose au chef de service intéressé toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, il propose les mesures immédiates jugées par lui nécessaires.

Références réglementaires :

Décret 82-453 du 28/05/1982 modifié Code du travail, partie 4, livres 1 à 5
Loi 83-634, article 23

Illustration :

Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des personnels, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT, l'inspecteur santé et sécurité au travail doit être informé et s'attache à lever le désaccord ou à alerter le chef de service sur la dangerosité de la situation. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut participer à la délégation du CHSCT chargée d'une enquête à l'occasion d'accident de service ou de maladie professionnelle, en fonction de son emploi du temps et des priorités qu'il aura retenues. L'inspecteur santé et sécurité au travail est informé de toutes les réunions des CHSCT entrant dans son secteur géographique de compétences et peut y assister, en fonction de ses disponibilités.

6.

Devoir d'alerte et d'information

Sens de la notion :

L'information fait partie intégrante de l'action de conseil de l'inspecteur santé et sécurité au travail. Celui-ci reste le seul à juger de la pertinence du moyen employé et de l'organisation de la diffusion de l'information.

Chaque intervention conduite par l'inspecteur santé et sécurité au travail vise à informer le chef de service ayant compétence pour agir. Ces informations peuvent prendre la forme d'un courrier adressé à l'intéressé précisant le caractère urgent de la mise en œuvre, d'un rapport circonstancié portant sur l'étendue de la mission d'inspection, précédé, si possible dans tous les cas, d'un compte rendu oral.

Les fonctionnaires d'autorité en relation direct avec la situation impliquée et/ou les collectivités de rattachement, ainsi que les instances chargées de la Santé et de la Sécurité au Travail, sur le plan local ou relevant du service ministériel peuvent en être destinataires.

Le contenu de ces informations ne doit pas porter atteinte à la moralité des différents protagonistes.

Le choix du moyen de communication doit être fait en fonction de chaque situation.

Illustration :

Les informations, sous quelque forme que ce soit, doivent préserver la confidentialité des personnes ou des postes concernés. La transmission et la rédaction intégrale d'une note ou d'un rapport aux différents responsables doit en tenir compte.

7.

Règle de bonnes conduites et prévention du conflit d'intérêt

Sens de la notion :

L'inspecteur santé et sécurité au travail est amené à contrôler l'impact de la mise en œuvre d'actions de prévention en matière de santé et sécurité au travail. Afin de garantir son indépendance, il ne peut être l'acteur principal ni de l'élaboration, ni de la mise en œuvre d'actions de prévention.

Références réglementaires :

Article 4-1 du décret 82-453

Illustration :

L'inspecteur santé et sécurité au travail ne peut cumuler son activité avec celle de conseiller de prévention ou de correspondant de risques divers.

L'inspecteur santé et sécurité au travail peut participer en qualité de « sachant » aux formations des personnels.

ANNEXE 3

Bilan 2017 de la santé et de la sécurité au travail

Bilan de la santé et la sécurité au travail portant sur l'année 2017

CHSCT MEN du 1^{er} juin 2018

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

L'enquête couvre 100 % des académies.

Dans les graphiques, les données de 2017 apparaissent en bleu foncé et sont comparées avec celles de 2016 et de 2015 (lorsqu'elles sont disponibles).

Comme les années précédentes, les absences de réponse à certains items sont considérées comme des réponses nulles et intégrées comme telles dans les calculs; cette modalité a un effet minorant sur les résultats exprimés.

Chiffres clé de l'enquête 2017:

- 347 701 personnels enseignants du 1er degré
- 443 225 personnels enseignants du 2nd degré
- 220 829 personnels d'encadrement, administratifs, techniques, sociaux et de santé
- 46 591 écoles
- 1 272 circonscriptions du premier degré
- 8 455 EPLE
- 673 autres structures (rectorats, DSDEN, CIO, ...)

LE BILAN SST EST ORGANISÉ AUTOUR DE 6 THÉMATIQUES

■ Organisation de la prévention

- Conseillers et assistants de prévention
- Inspecteurs santé et sécurité au travail

■ Médecine de prévention

- Recrutement
- Activité de tiers-temps
- Equipe pluridisciplinaire

■ Fonctionnement des CHSCT

- Réunions des CHSCT
- Documents présentés aux CHSCT

■ Registres santé et sécurité et danger grave et imminent

- Ecoles
- Collèges et lycées
- Autres structures

■ Evaluation des risques

- Services administratifs
- Etablissements

■ Formation

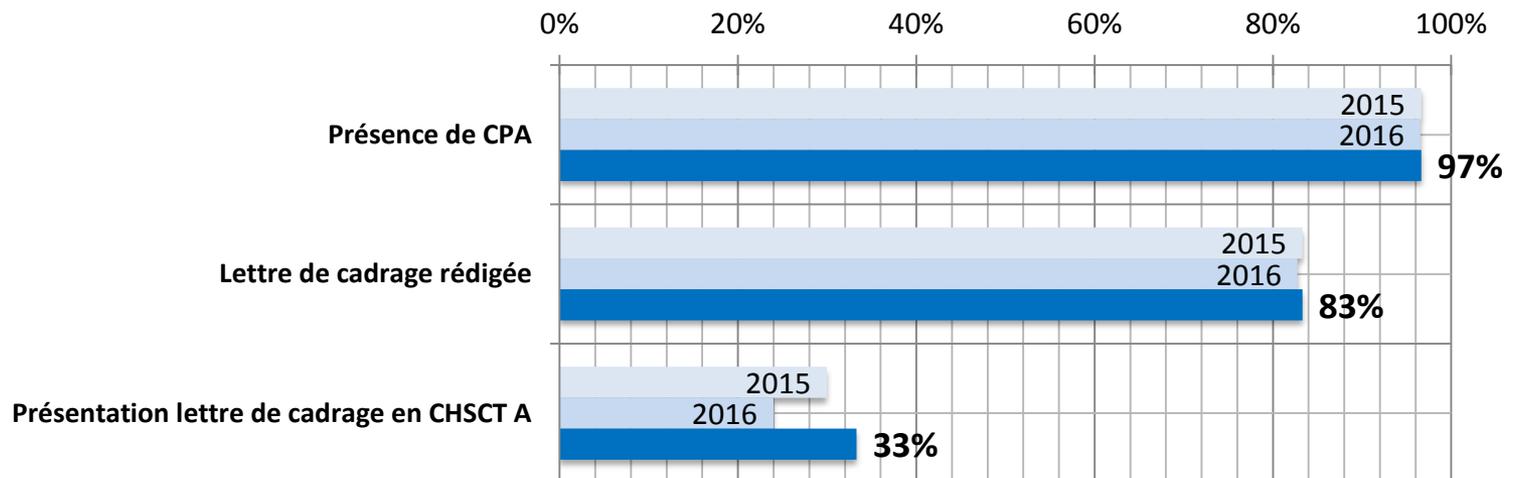
- Conseillers et assistants de prévention
- Membres de CHSCT
- Santé et sécurité des agents

ÉLÉMENTS DE BILAN

- **Augmentation des quotités de temps allouées aux missions de CPD** (le % de CPD exerçant à 50% et plus est passé de 28 % à 51 % en 1 an)
- Les **quotités de temps allouées aux missions d'assistants de prévention** sont le plus souvent **inférieures à 20 %** (mais ne sont pas précisément connues des services académiques)
- Le nombre d'académies dans lesquelles les **ISST** exercent exclusivement des missions de **contrôle** a sensiblement progressé (+ 5)
- Augmentation du nombre de **psychologues** et de **personnels infirmiers**
- **Montée en charge des travaux des CHSCT A et D** (groupes de travail, visites et enquêtes)
- **Stagnation du nombre de DUERP** et **baisse sensible des mises à jour annuelles**
- **Formation initiale et continue des CPA et des CPD en nette progression** en 2016 et 2017

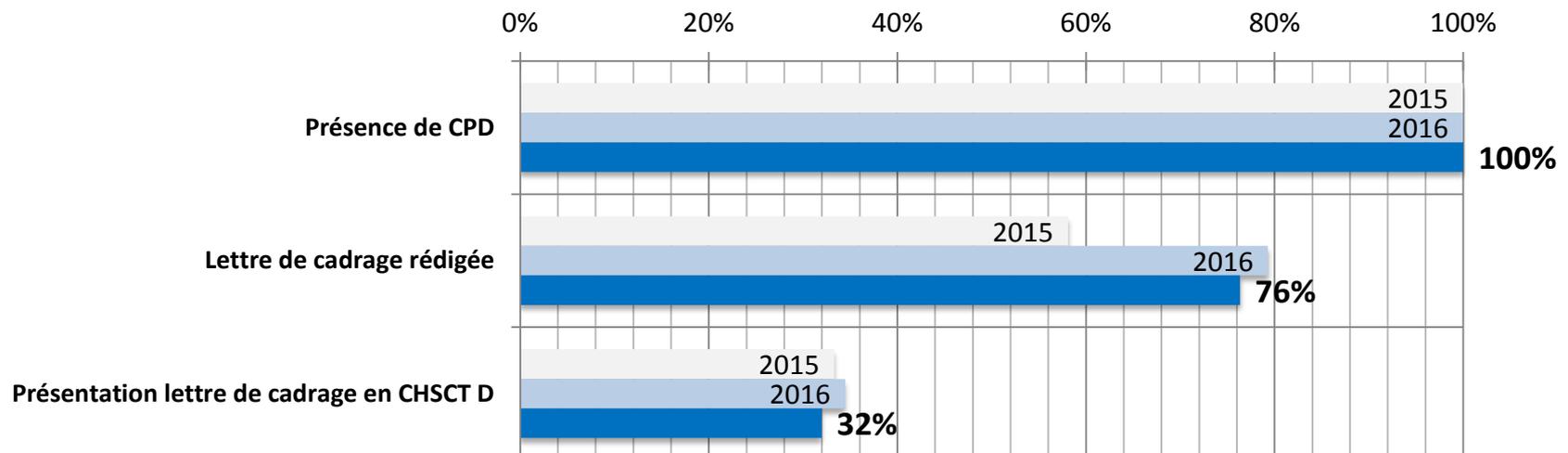
CONSEILLERS DE PRÉVENTION ACADÉMIQUES (CPA)

- 29 académies disposent d'un CPA (30 académies jusqu'au 1^{er} septembre 2017)
- Les CPA occupent des missions de prévention à 100 % dans 30 académies (35 CPA sont en poste soit 33 ETP)
- Dans 25 académies les CPA disposent d'une lettre de cadrage
- Dans 10 académies les lettres de cadrage ont été présentées en CHSCTA

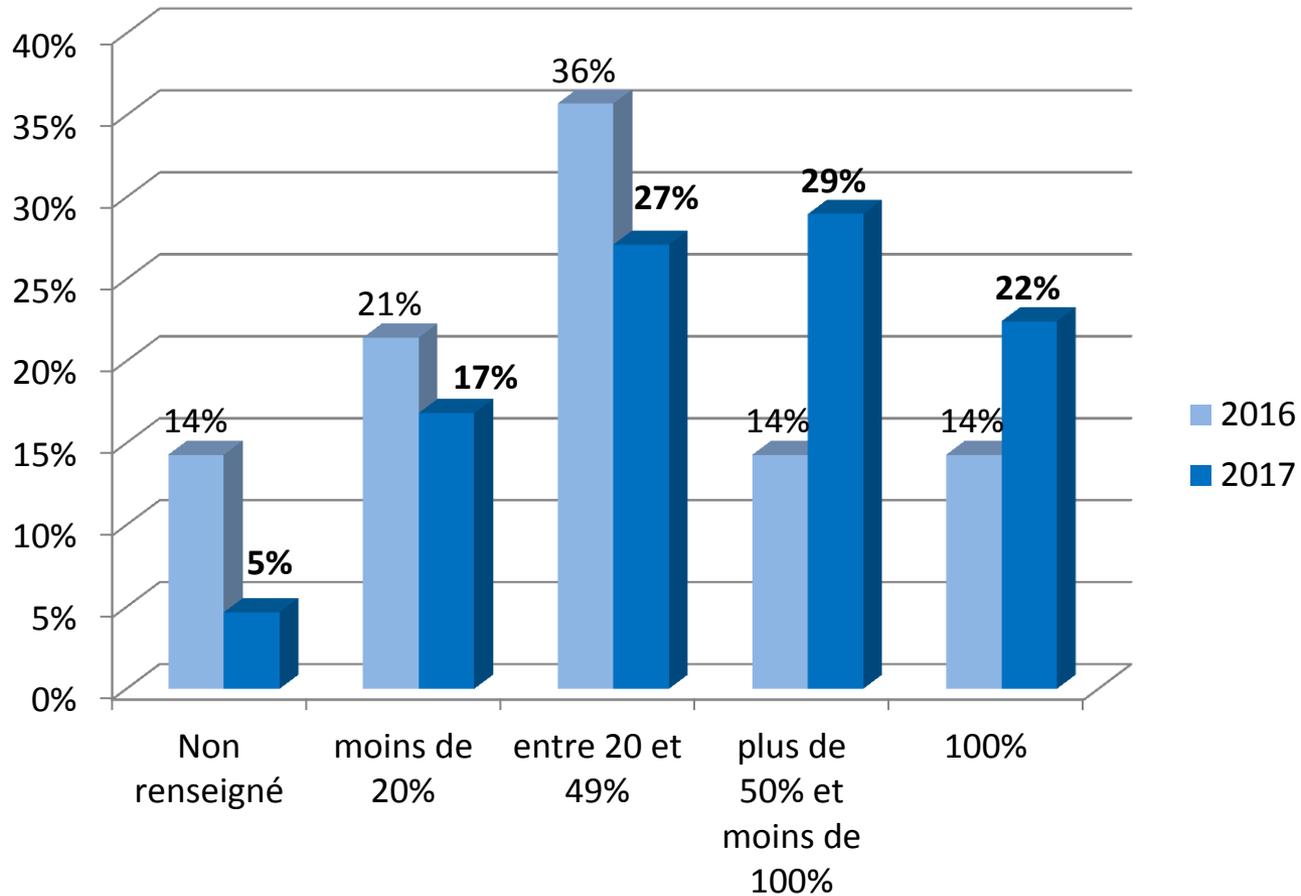


CONSEILLERS DE PRÉVENTION DÉPARTEMENTAUX (CPD)

- 110 CPD sont en poste
- Un CPD a été désigné dans toutes les DSDEN (100 %)
- 84 CPD disposent d'une lettre de cadrage (76 %)
- 8 académies sur 25 présentent les lettres de cadrage des CPD en CHSCT D (32 %)

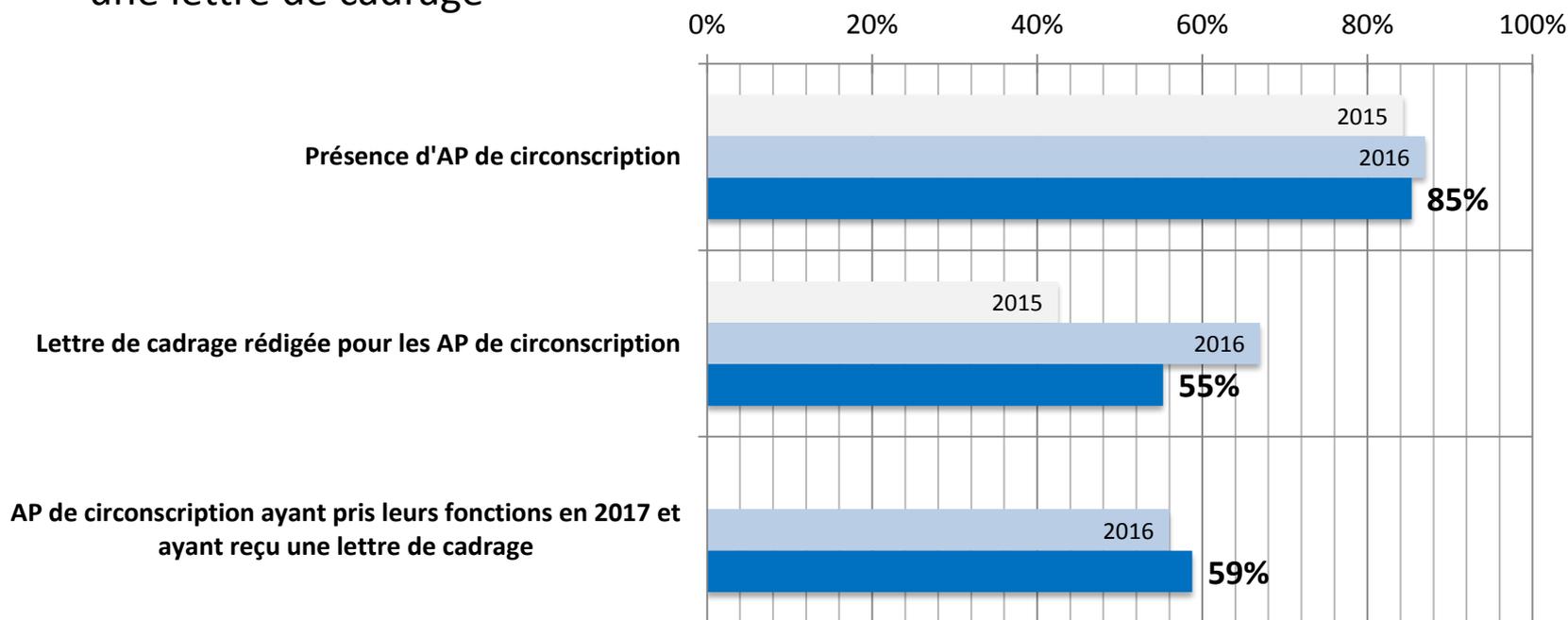


QUOTITÉS DE TEMPS ALLOUÉES AUX MISSIONS DE CONSEILLERS DE PRÉVENTION DÉPARTEMENTAUX



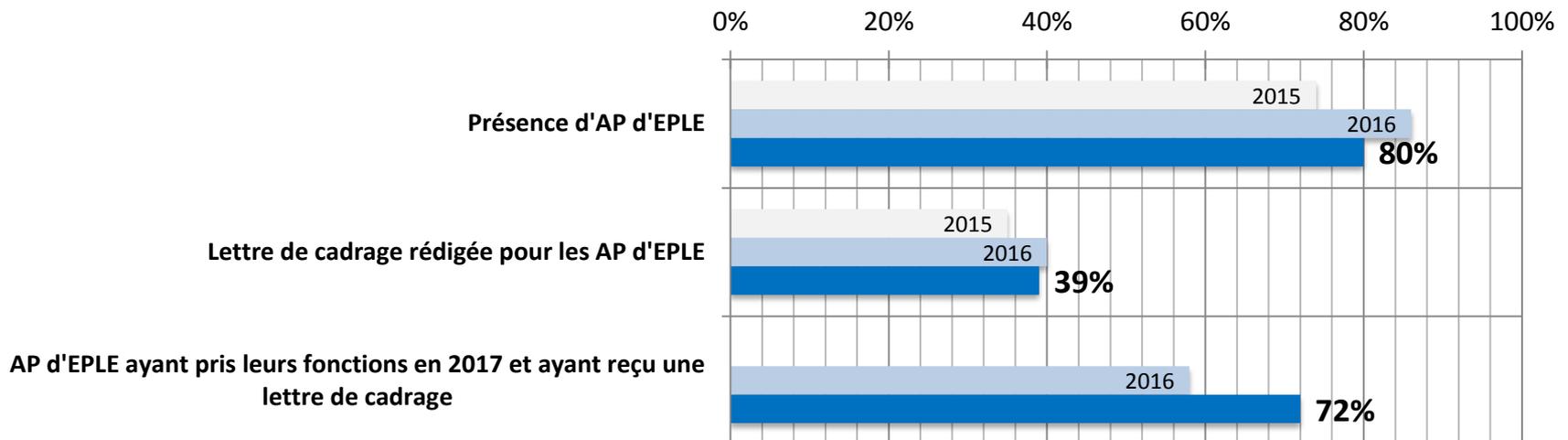
ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP) DES CIRCONSCRIPTIONS DU PREMIER DEGRÉ

- 1086 assistants de prévention de circonscription sont en poste dans les 1272 circonscriptions (85 %)
- 600 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP (55 %)
- 216 AP de circonscription ont été désignés en 2017 et 127 d'entre eux ont reçu une lettre de cadrage



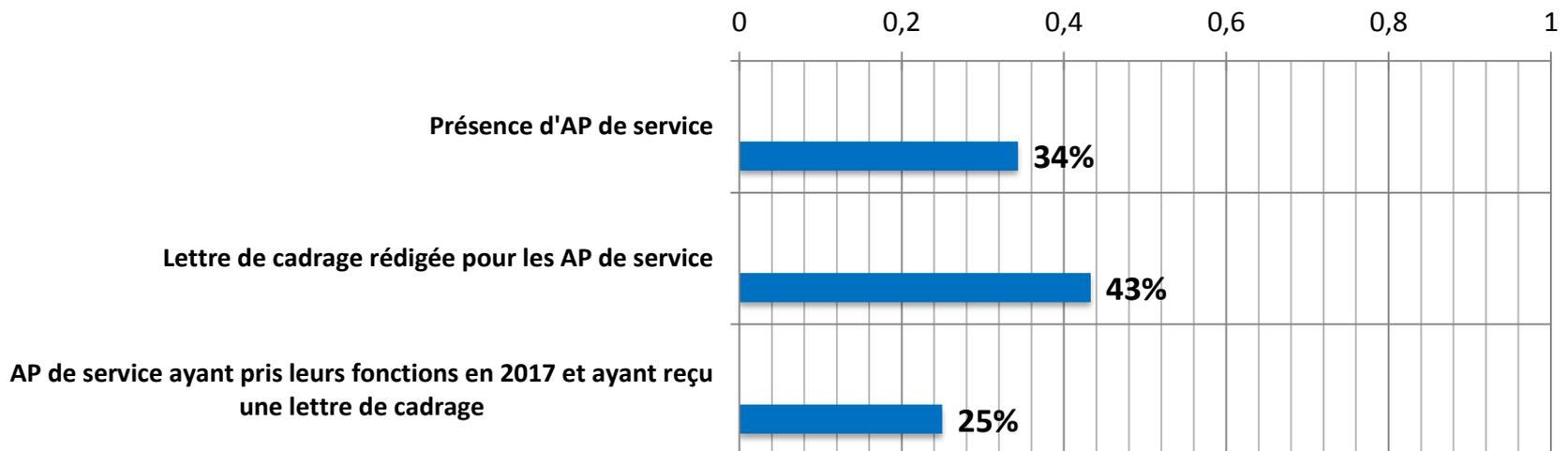
ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP) DES EPLE

- 6749 assistants de prévention d'établissement sont en poste (80 %).
- 2628 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP (39 %)
- 1084 AP d'EPLE ont été désignés en 2017 dont 785 ont reçu une lettre de cadrage (72 %)



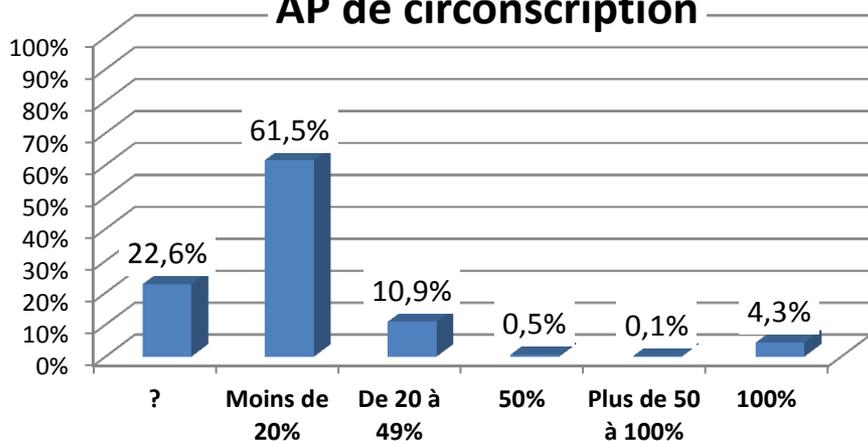
ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP) DES SERVICES

- 231 assistants de prévention de service sont en poste (34 %)
- 100 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP (43 %)
- 60 AP de service ont été désignés en 2017 dont 15 ont reçu une lettre de cadrage (25 %)

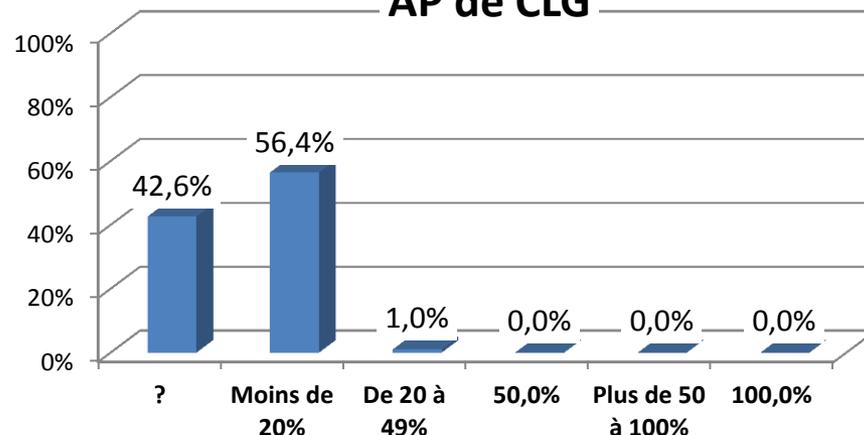


QUOTITÉS DE TEMPS ALLOUÉES AUX MISSIONS DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

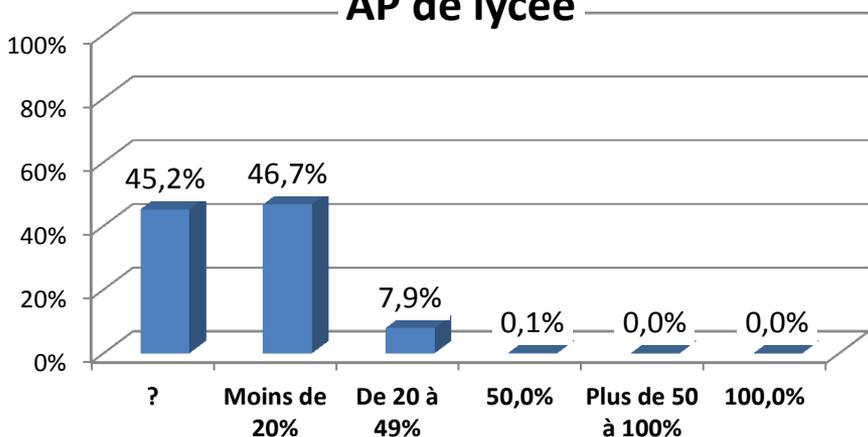
AP de circonscription



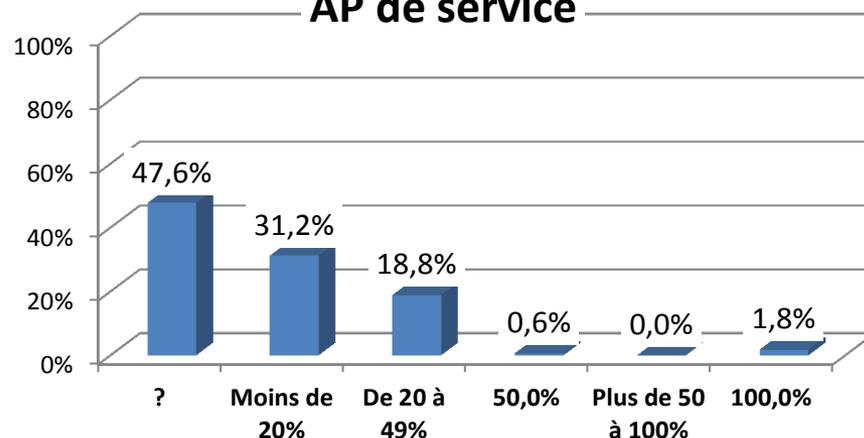
AP de CLG



AP de lycée

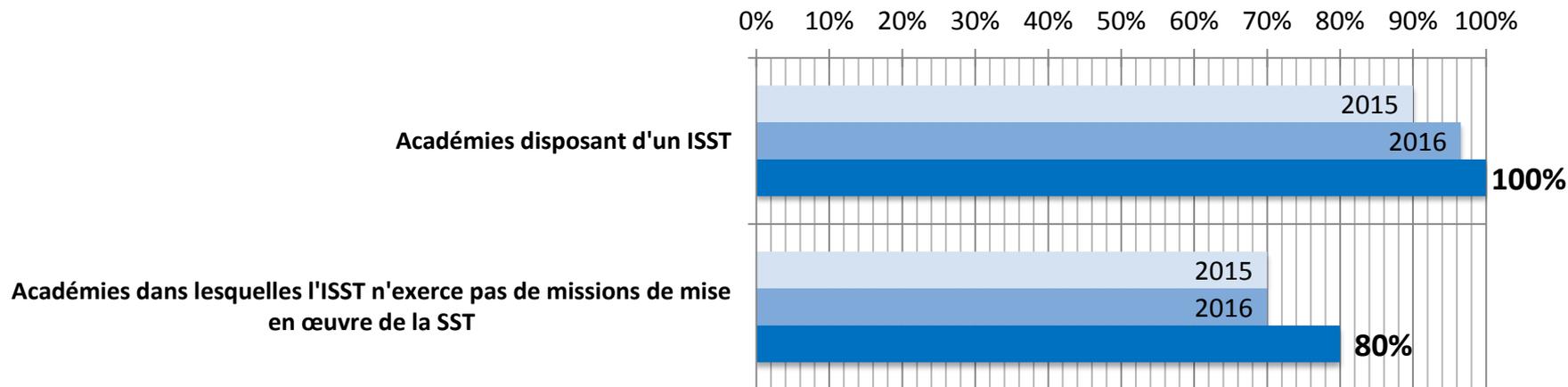


AP de service



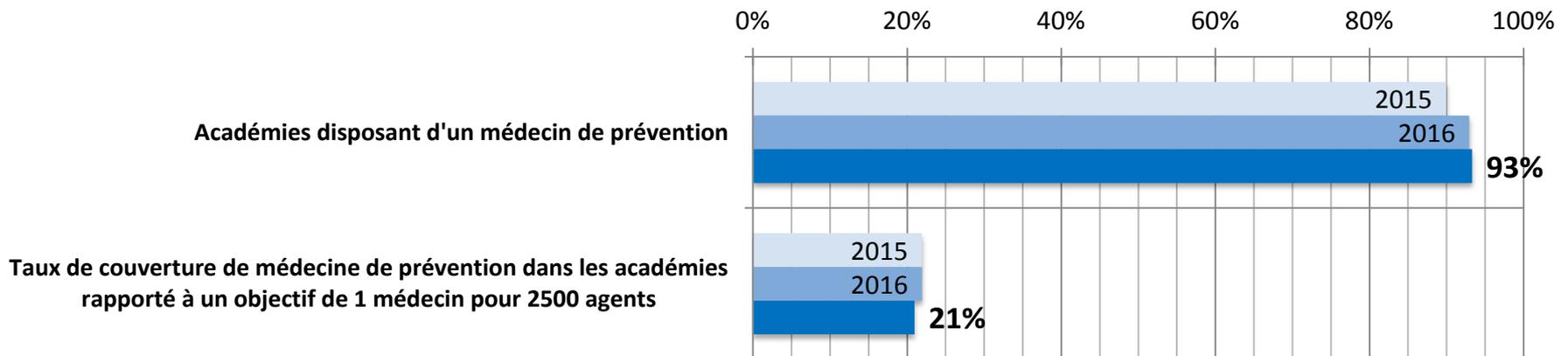
INSPECTEURS SANTÉ ET SÉCURITÉ (ISST)

- 30 ISST sont en poste (depuis le 1^{er} septembre 2017)
- Les ISST exercent exclusivement des missions d'inspection, sans participer aux missions de mise en œuvre de la santé et de la sécurité, dans 24 académies



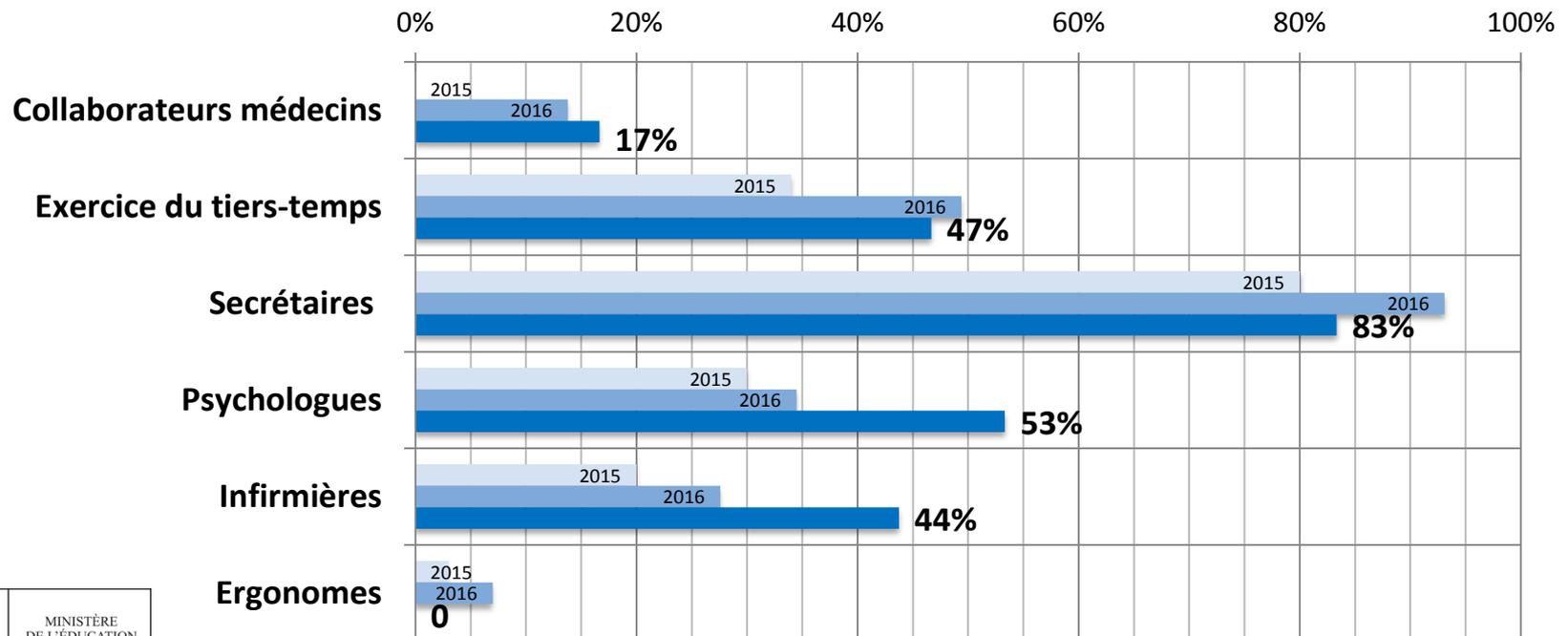
MÉDECINE DE PRÉVENTION

- 28 académies (93 %) déclarent disposer d'un médecin de prévention (MP)
- 87 MP sont en poste (83 en 2016), **soit 64 ETP** (60,8 ETP en 2016)



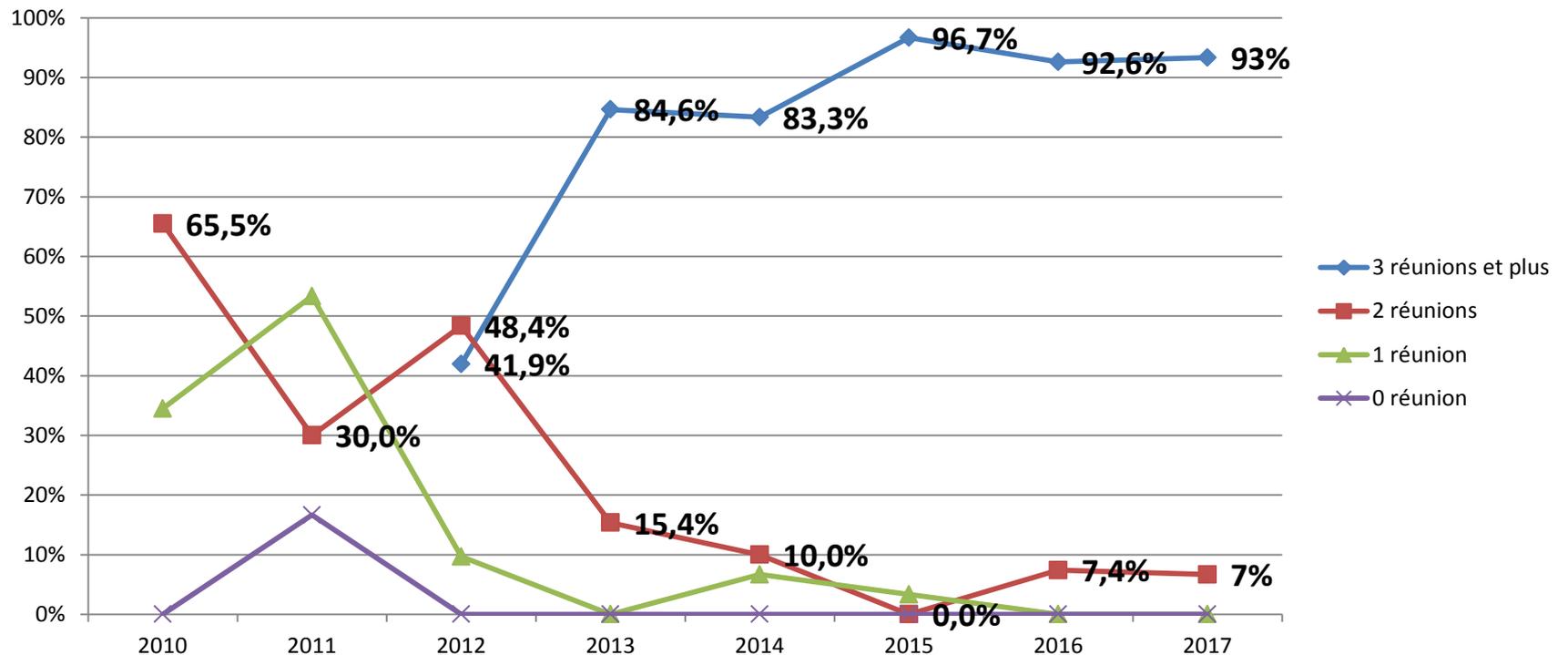
MÉDECINE DE PRÉVENTION

- 18 MP (14 ETP) ont été recrutés en 2017; des collaborateurs médecins (6 médecins dont 1 a été recruté en 2017) exercent dans 5 académies
- Dans 14 académies (47 %) les MP réalisent des visites de services dans le cadre du tiers-temps
- Dans 25 académies les services médicaux disposent de secrétaires (56 secrétaires)
- Des psychologues sont en poste dans 16 académies (20 postes)
- Infirmières dans 10 académies (15 postes soit 12 ETP)
- Aucun ergonome en poste en 2017



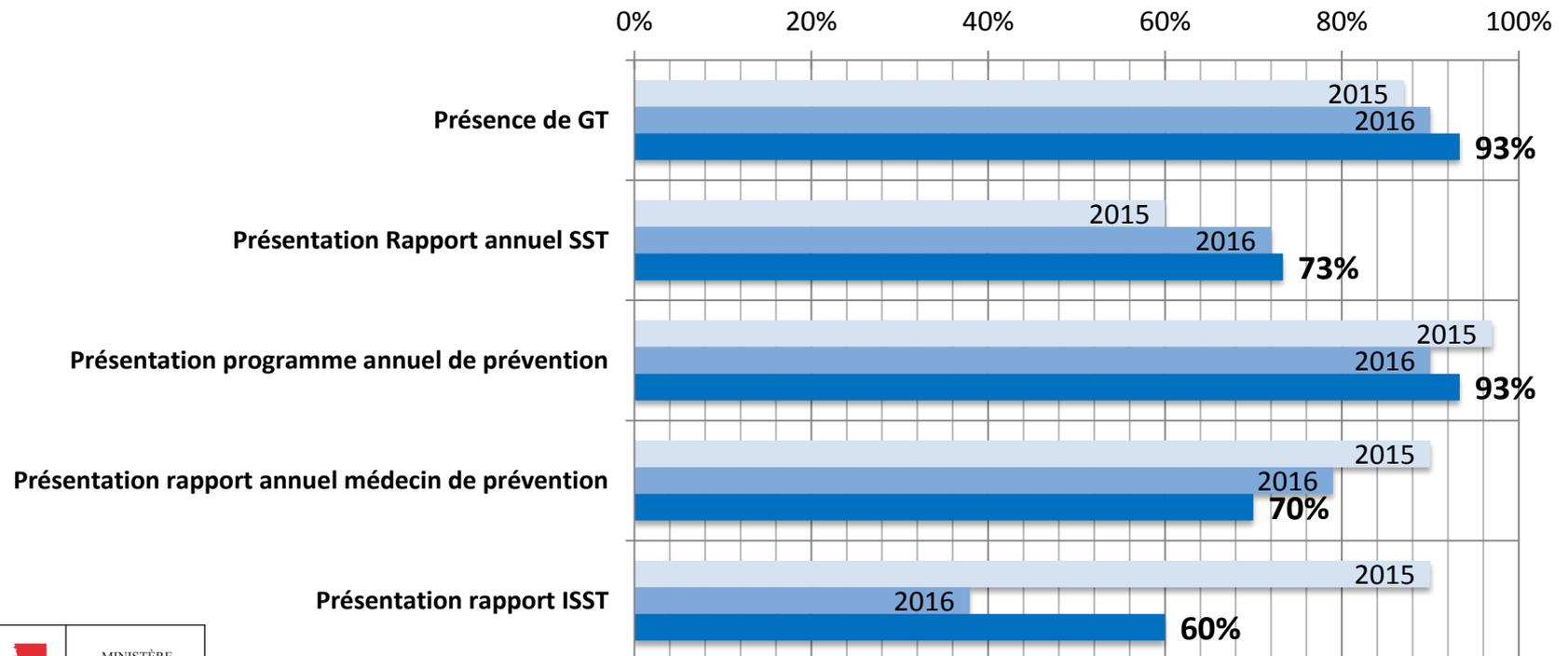
RÉUNIONS DES CHSCT ACADÉMIQUES (CHSCT A)

- 28 académies réunissent le CHSCT A 3 fois et plus par an (93%)
- 2 académies réunissent le CHSCT 2 fois par an (7 %)



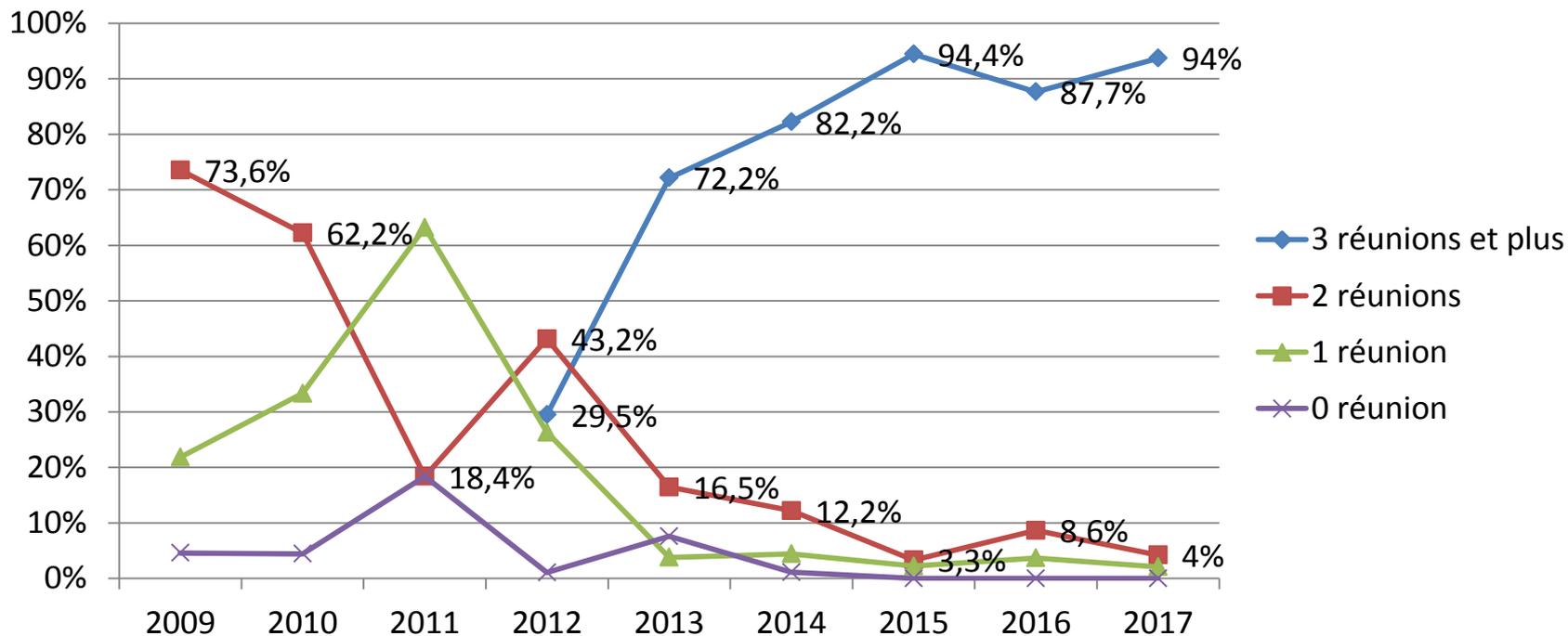
FONCTIONNEMENT DES CHSCT A

- 146 réunions de groupes de travail du CHSCT A ont eu lieu dans 28 académies (93 %)
- Un rapport annuel SST est présenté dans 22 CHSCT A (73 %)
- Un programme annuel de prévention est présenté dans 28 CHSCT A (93 %)
- Le rapport annuel de médecine de prévention est présenté dans 21 CHSCT A (70 %)
- Les rapports des ISST sont présentés dans 18 CHSCT A (60 %)



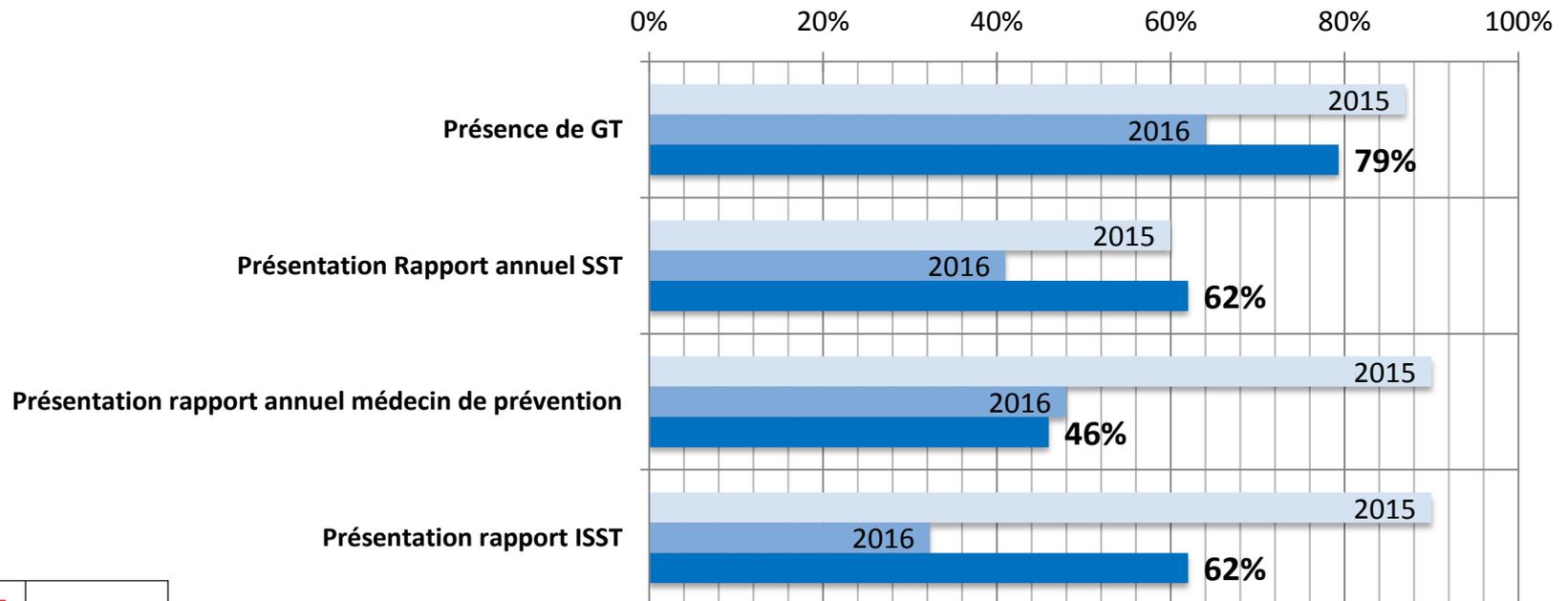
RÉUNIONS DES CHSCT DÉPARTEMENTAUX (CHSCT D)

- 89 Départements réunissent le CHSCT D plus de 3 fois par an (94 %)
- 4 départements réunissent le CHSCT D 2 fois par an (4 %)
- 2 départements réunissent le CHSCT D 1 fois par an (2 %)



FONCTIONNEMENT DES CHSCT D

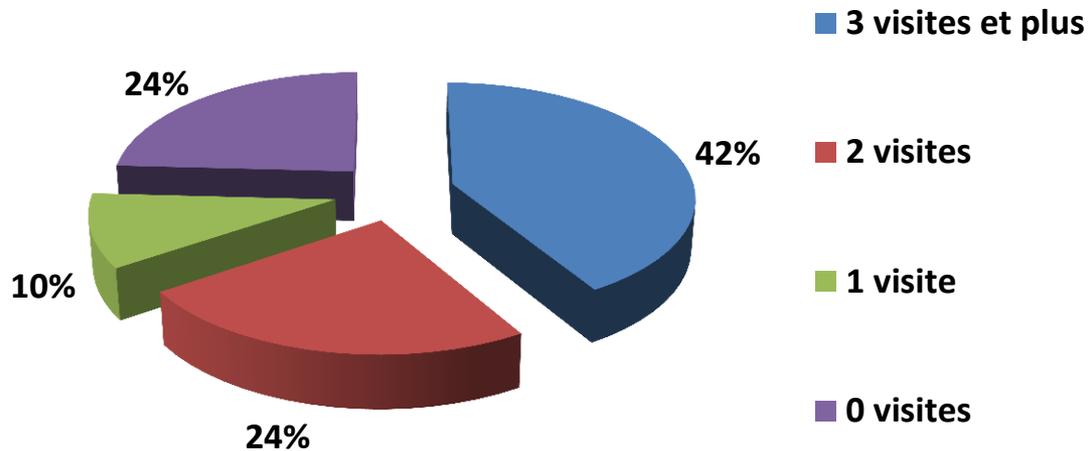
- 330 groupes de travail de CHSCT D se sont réunis dans 23 académies
- Un rapport annuel SST est présenté dans 62 % des CHSCT D (16 académies)
- Le rapport annuel de médecine de prévention est présenté dans 46 % des CHSCT D (17 académies)
- Les rapports des ISST sont présentés dans 62 % des CHSCT D (16 académies)



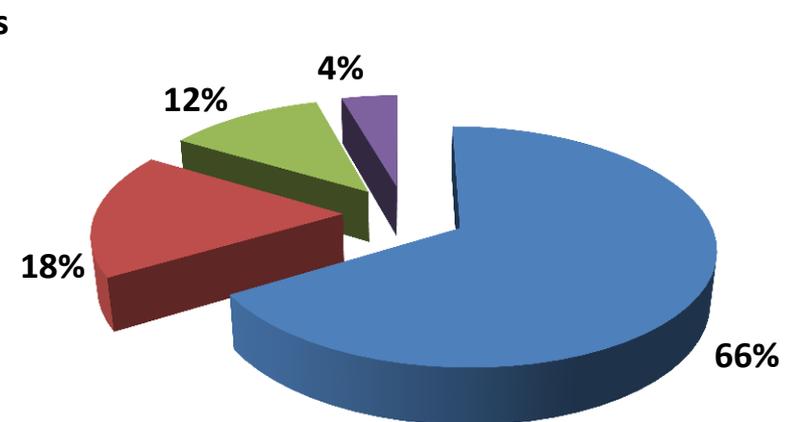
VISITES DES CHSCT

- 345 visites de CHSCT ont été organisées (contre 300 en 2016): 63 visites organisées par les CHSCTA (contre 43 en 2016) et 282 par les CHSCTD (contre 257 en 2016)
- 12 CHSCT A (contre 7 en 2016), soit 42 %, et 61 CHSCT D (contre 55 en 2016), soit 66 % ont organisé 3 visites et plus

CHSCTA

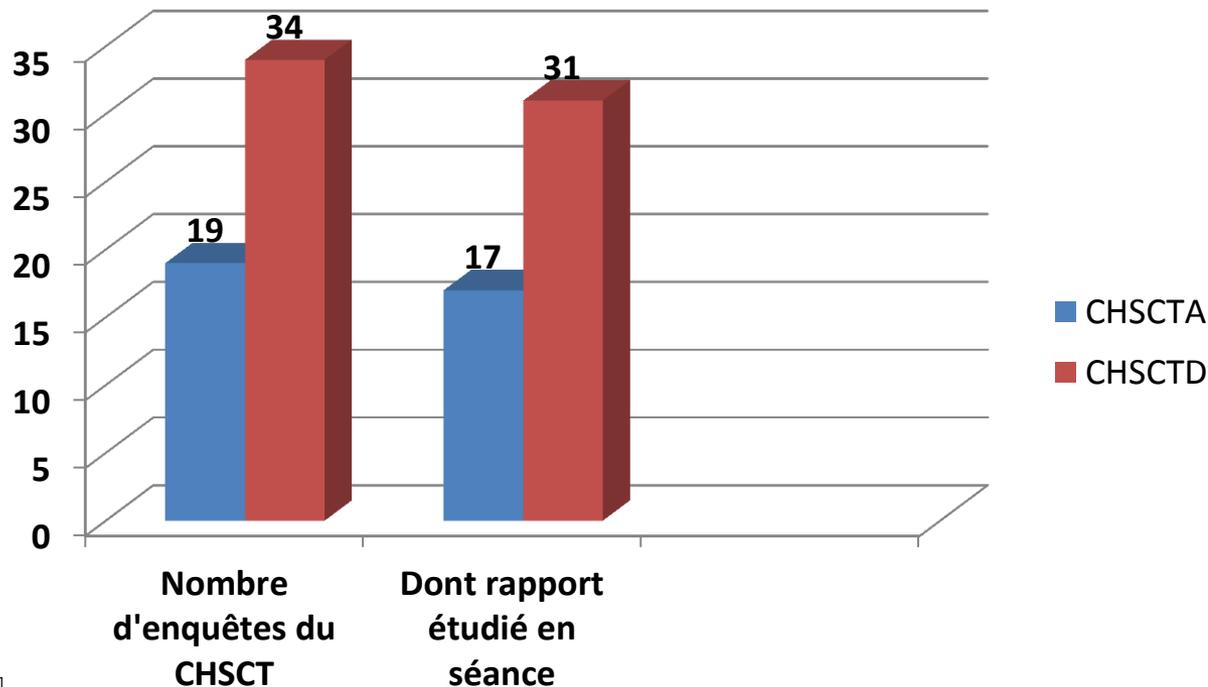


CHSCTD



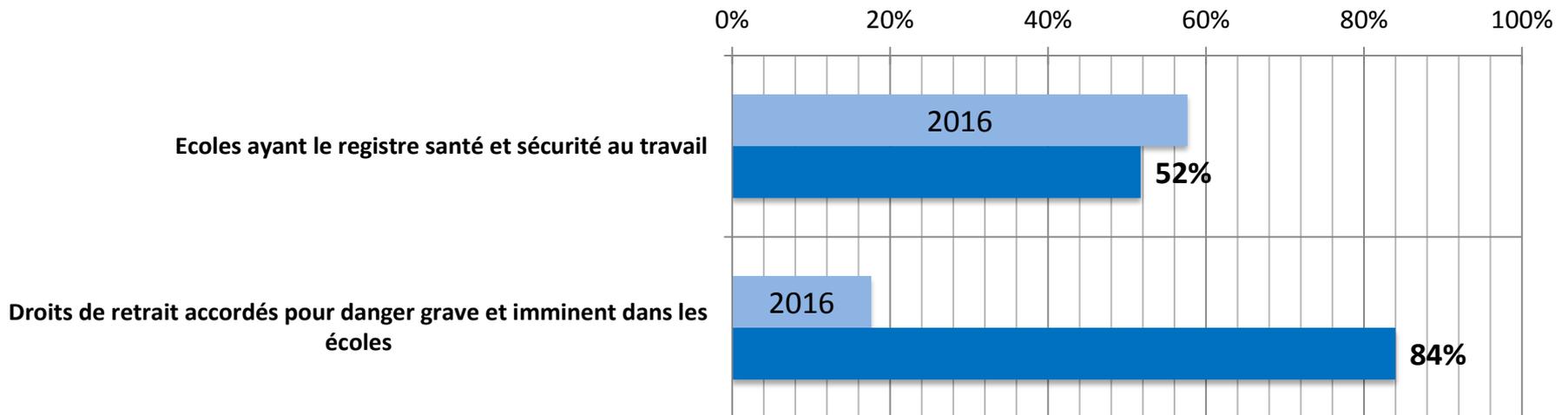
ENQUÊTES DES CHSCT

- 19 enquêtes ont été réalisées par les CHSCTA; pour 17 d'entre elles le rapport a été étudié en séance (aucune enquête n'a concerné les AT ou les MP)
- 34 enquêtes ont été réalisées par les CHSCTD; pour 31 d'entre elles le rapport a été étudié en séance (10 enquêtes ont concerné un AT et 2 une MP)



REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMIMENT ÉCOLES

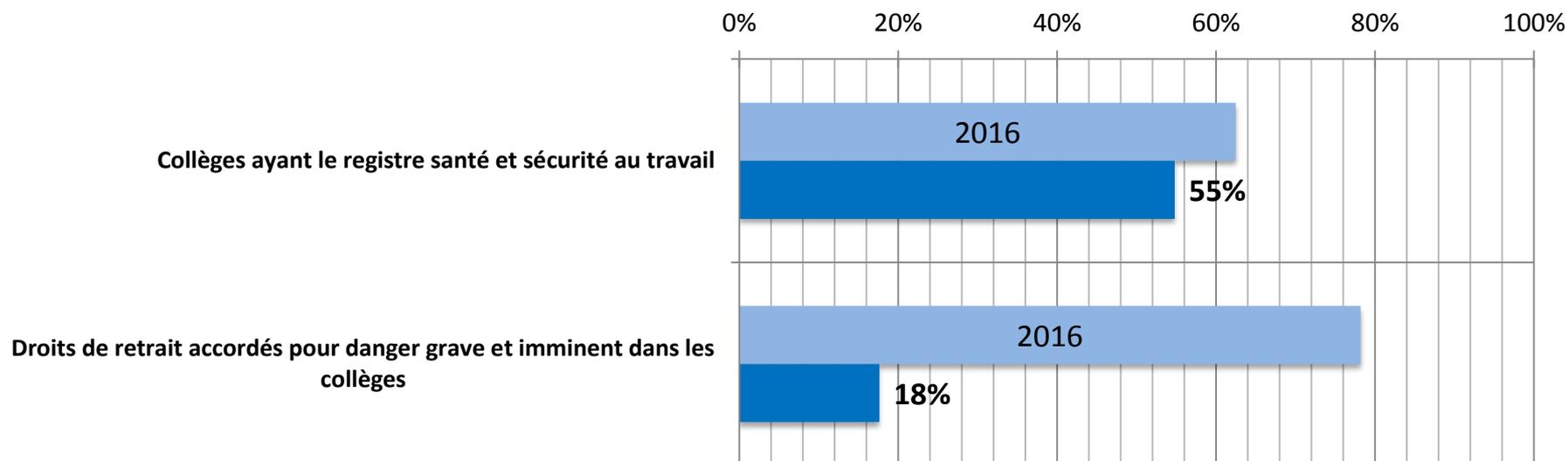
- 24 116 écoles ont un registre santé et sécurité au travail (52 %), 2 035 n'ont pas de registre, info non disponible pour 15 749 écoles
- 92 situations de signalements de DGI* en 2017 dont 62 consignées dans les registres DGI (renseigné par 12 académies), 25 droits de retrait exercés, 21 reconnus (83 %)



* Une situation peut concerner plusieurs agents

REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMIMENT COLLÈGES

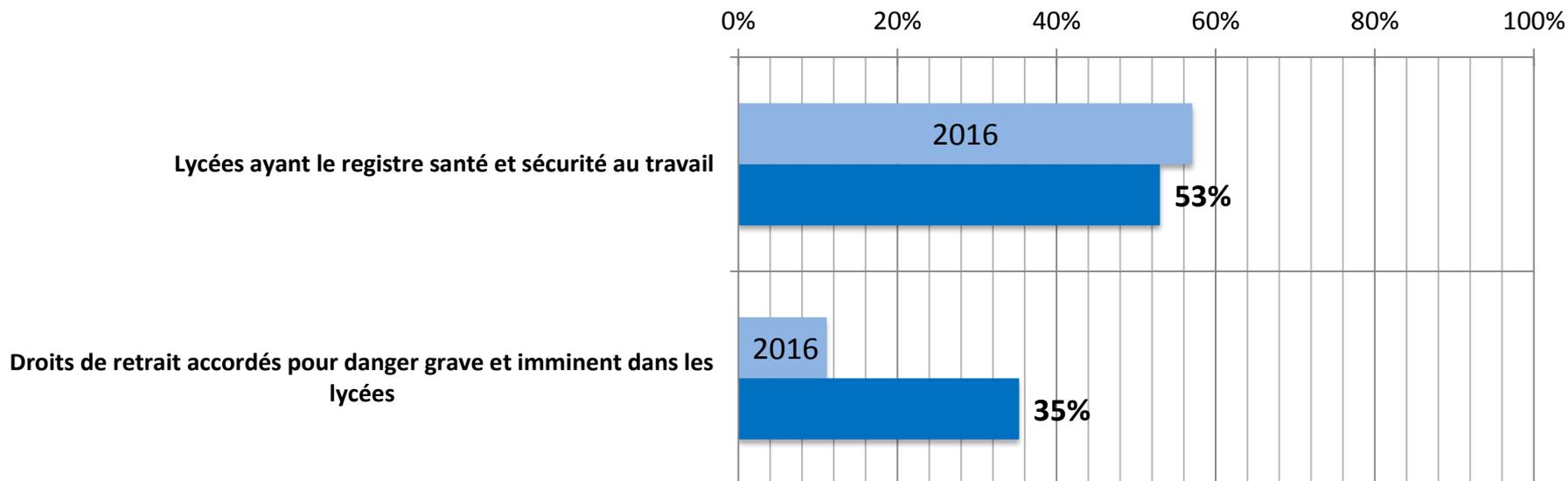
- 3 091 CLG ont un registre santé et sécurité au travail (55 %), 218 n'ont pas de registre, info non disponible pour 1 216 CLG
- 62 situations de signalements de DGI* en 2017 dont 44 consignées dans les registres DGI (renseigné par 12 académies), 17 droits de retrait exercés, 3 reconnus (18 %)



* Une situation peut concerner plusieurs agents

REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMIMENT LYCÉES ET EREA

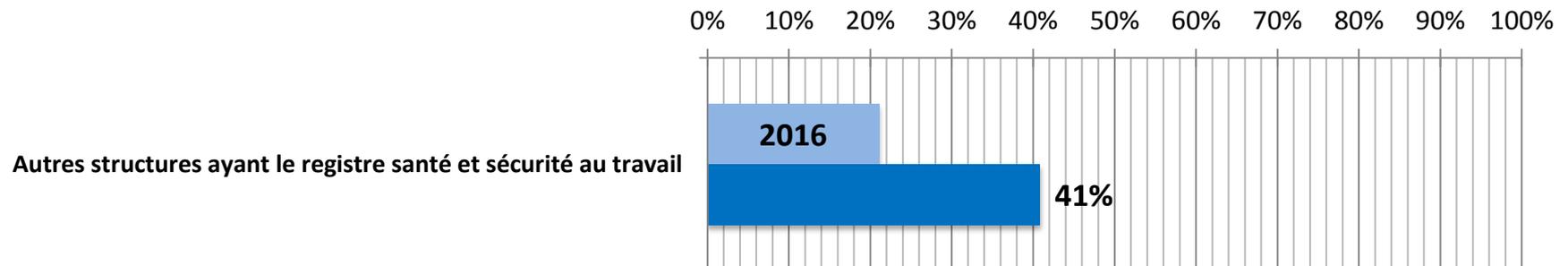
- 1 491 lycées et EREA ont un registre santé et sécurité au travail (53 %), 176 n'ont pas de registre, info non disponible pour 576 établissements
- 33 situations de signalements de DGI* en 2017 dont 25 consignées dans les registres de DGI (renseigné par 12 académies), 17 droits de retrait exercés, 6 reconnus (35 %)



* Une situation peut concerner plusieurs agents

REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DANGER GRAVE ET IMMINENT AUTRES STRUCTURES

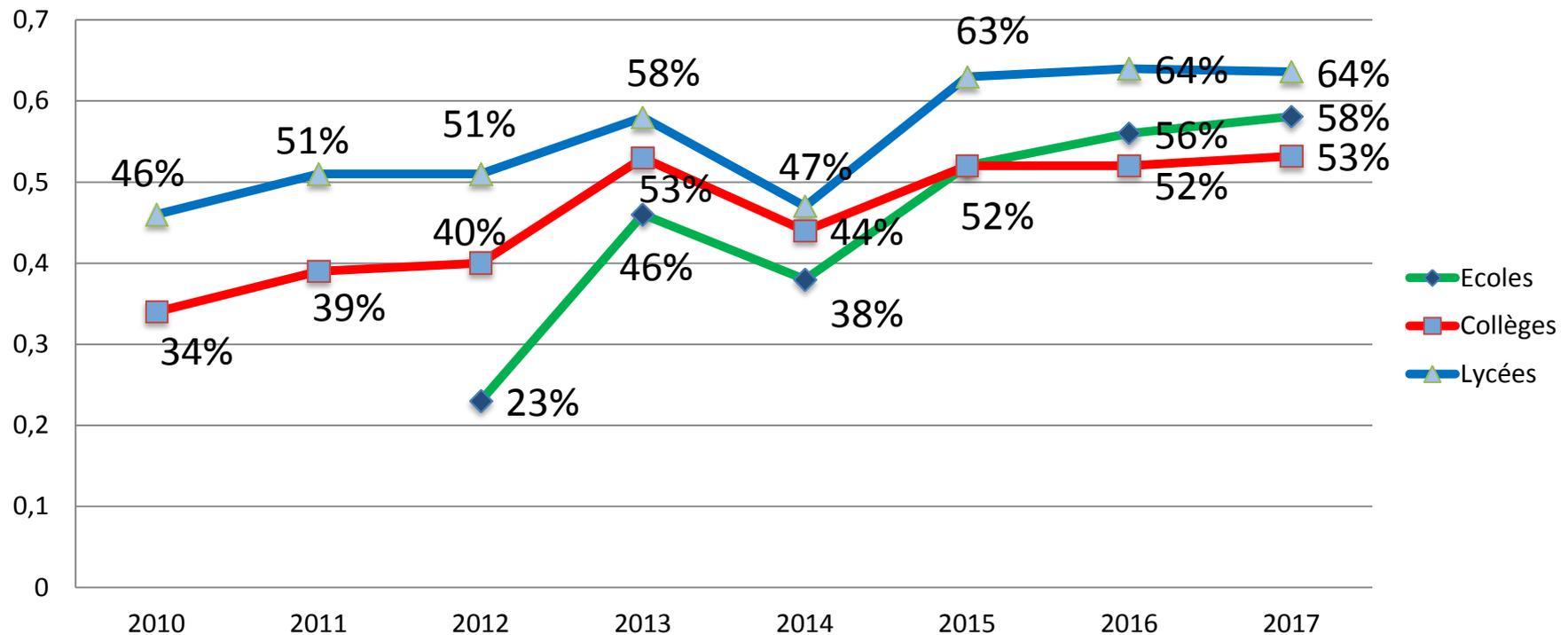
- 275 autres structures ont un registre santé et sécurité au travail (41 %), 21 n'ont pas de registre, info non disponible pour 189 autres services
- 8 situations de signalements de DGI* en 2017 dont 3 consignées dans les registres de DGI (renseigné par 12 académies), pas d'exercice du droit de retrait



* Une situation peut concerner plusieurs agents

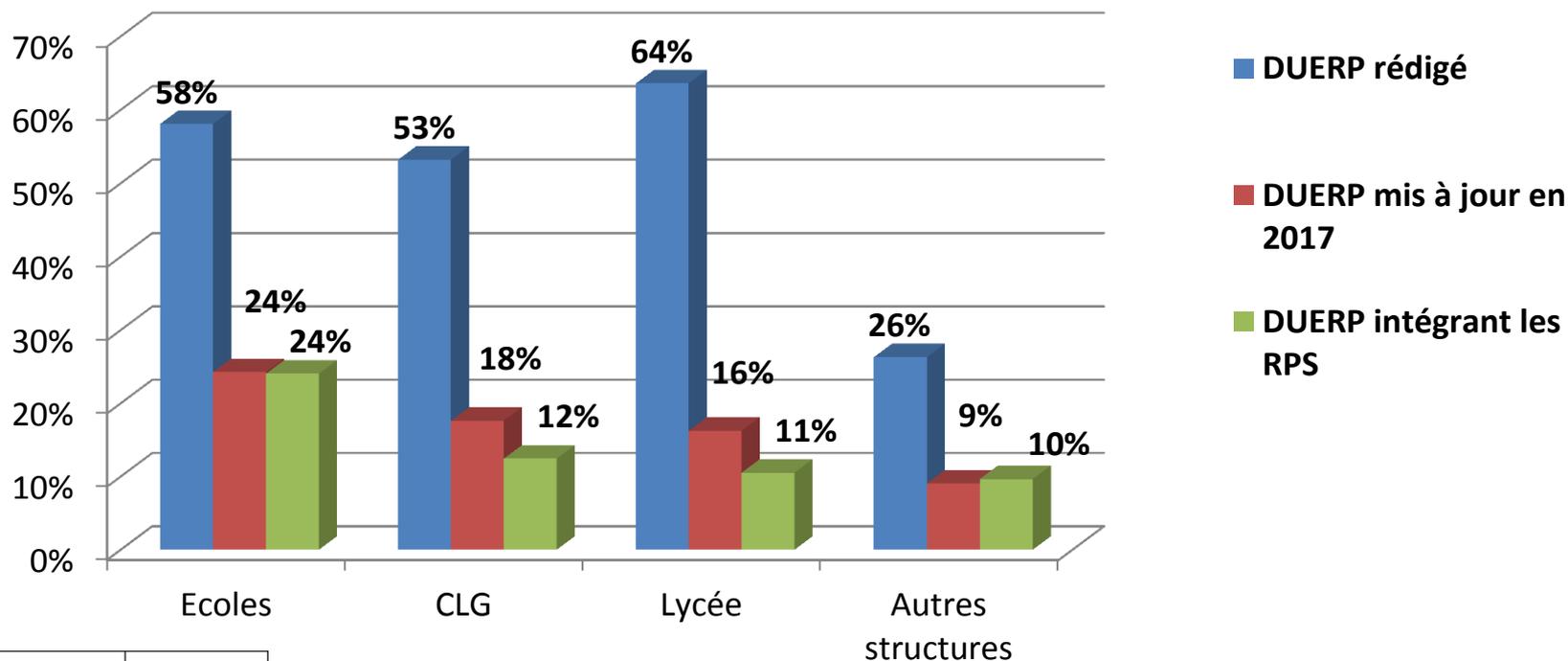
TAUX DE RÉALISATION DES DOCUMENTS UNIQUES D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Écoles : 58 % (2016 : 56 %)
- Collèges: 53 % (2016 : 52 %)
- Lycées: 64 % (2016 : 64 %)



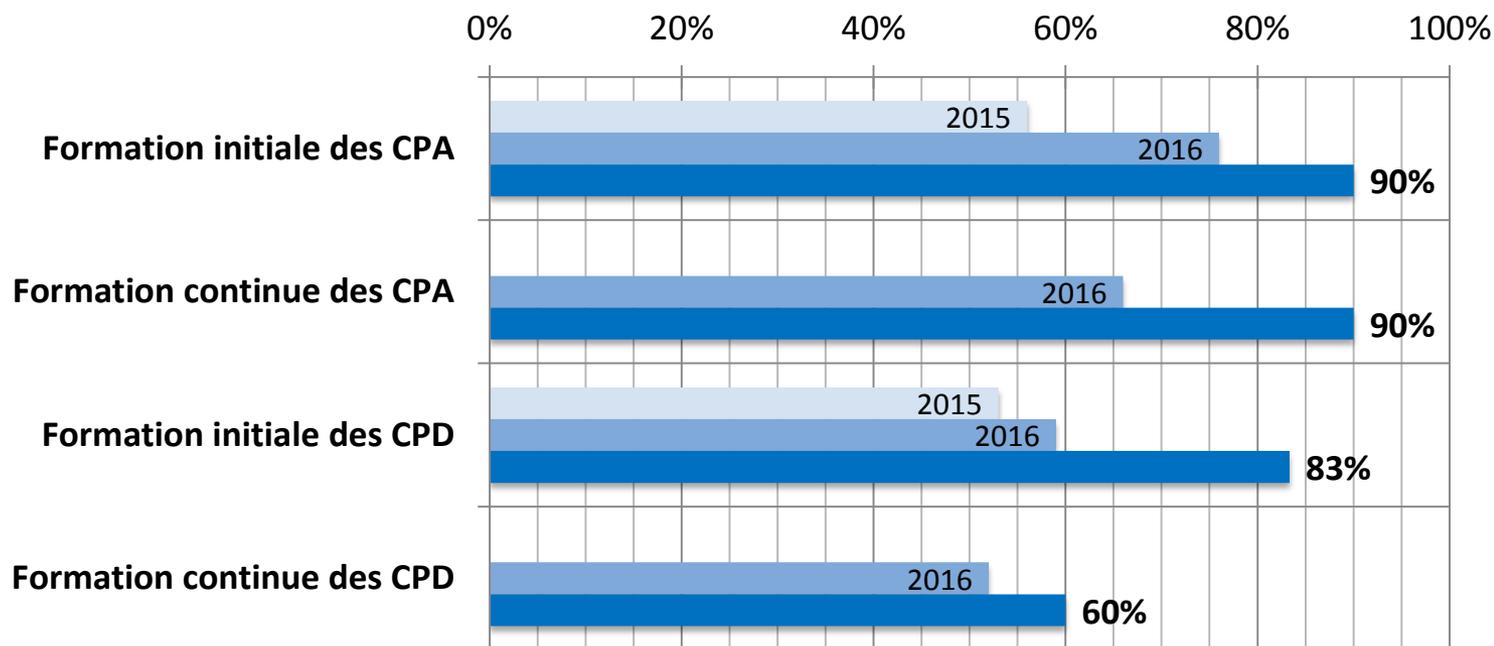
MISE À JOUR DES DUERP RPS

- Ecoles : 27069 DUERP rédigés, 11312 mis à jour, 11204 avec RPS
- CLG : 3002 DUERP rédigés, 994 mis à jour, 702 avec RPS
- Lycées et EREA : 1789 DUERP rédigés, 457 mis à jour, 296 avec RPS
- Autres structures : 177 DUERP rédigés, 61 mis à jour, 65 avec RPS



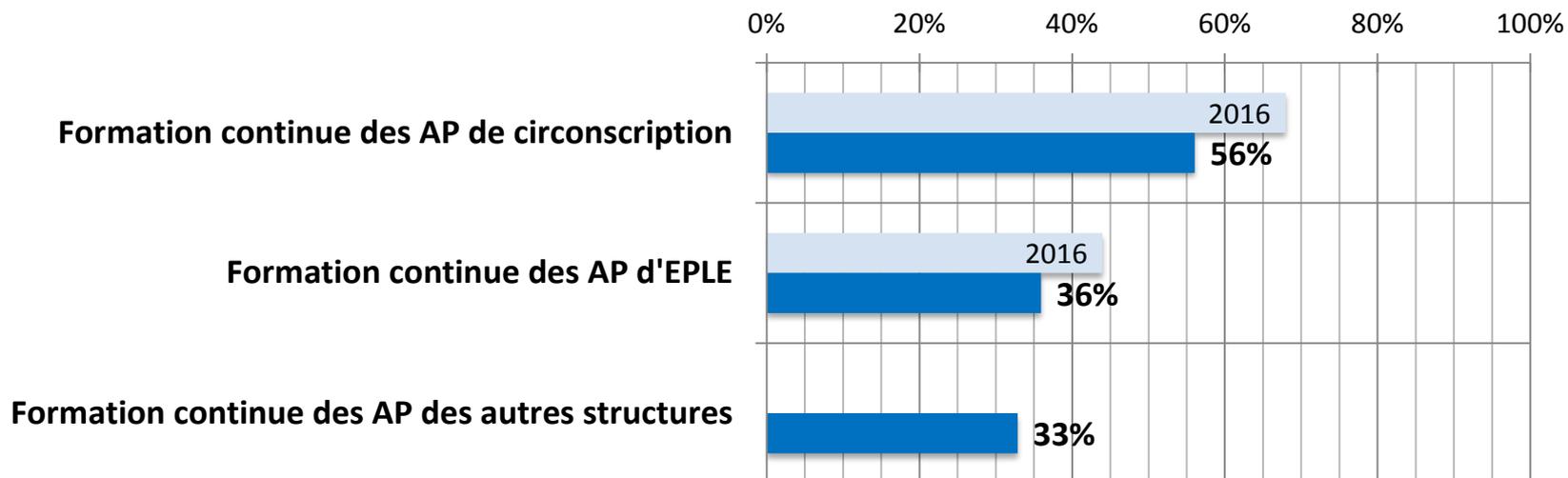
FORMATION DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

- Dans 27 académies les CPA ont bénéficié d'une formation initiale (90 %)
- Dans 27 académies les CPA ont bénéficié d'une formation continue (90 %)
- 25 académies ont mis en place une formation initiale des CPD (83 %)
- 18 académies ont mis en place une formation continue des CPD (60 %)



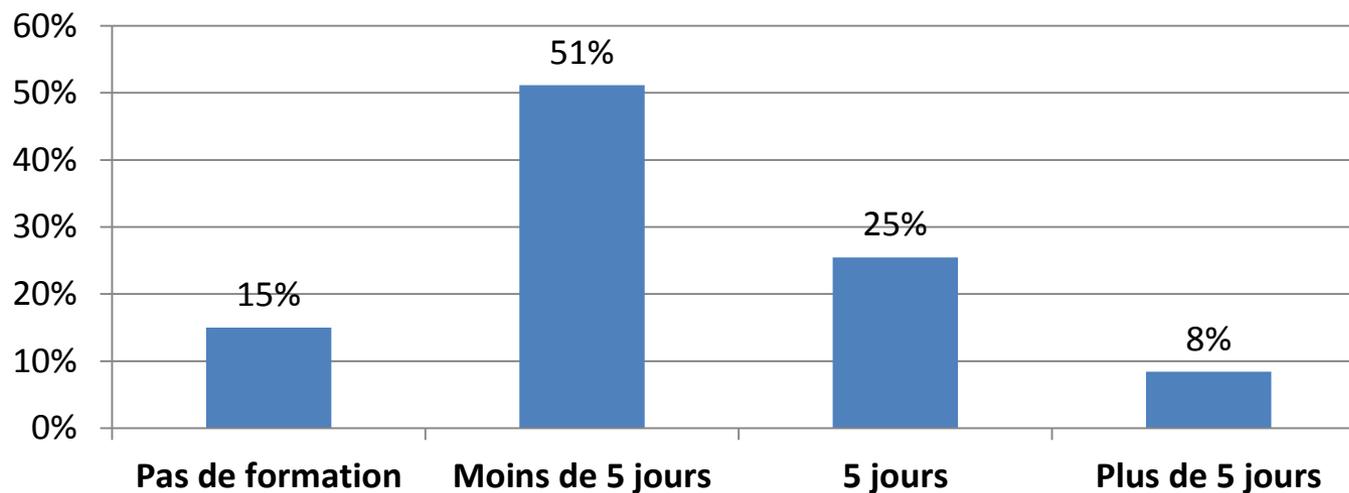
FORMATION DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

- Formation initiale des AP en 2017: 259 AP de circonscription (216 désignés en 2017), 965 AP de CLG (670 désignés en 2017), 501 AP de lycées (414 désignés en 2017) et 49 AP d'autres structures (60 désignés en 2017)
- Formation continue des AP en 2017: 609 AP de circonscription, 1780 AP de CLG, 761 AP de lycée et 76 AP d'autres structures



FORMATION DES MEMBRES DE CHSCT AU COURS DE LEUR MANDAT

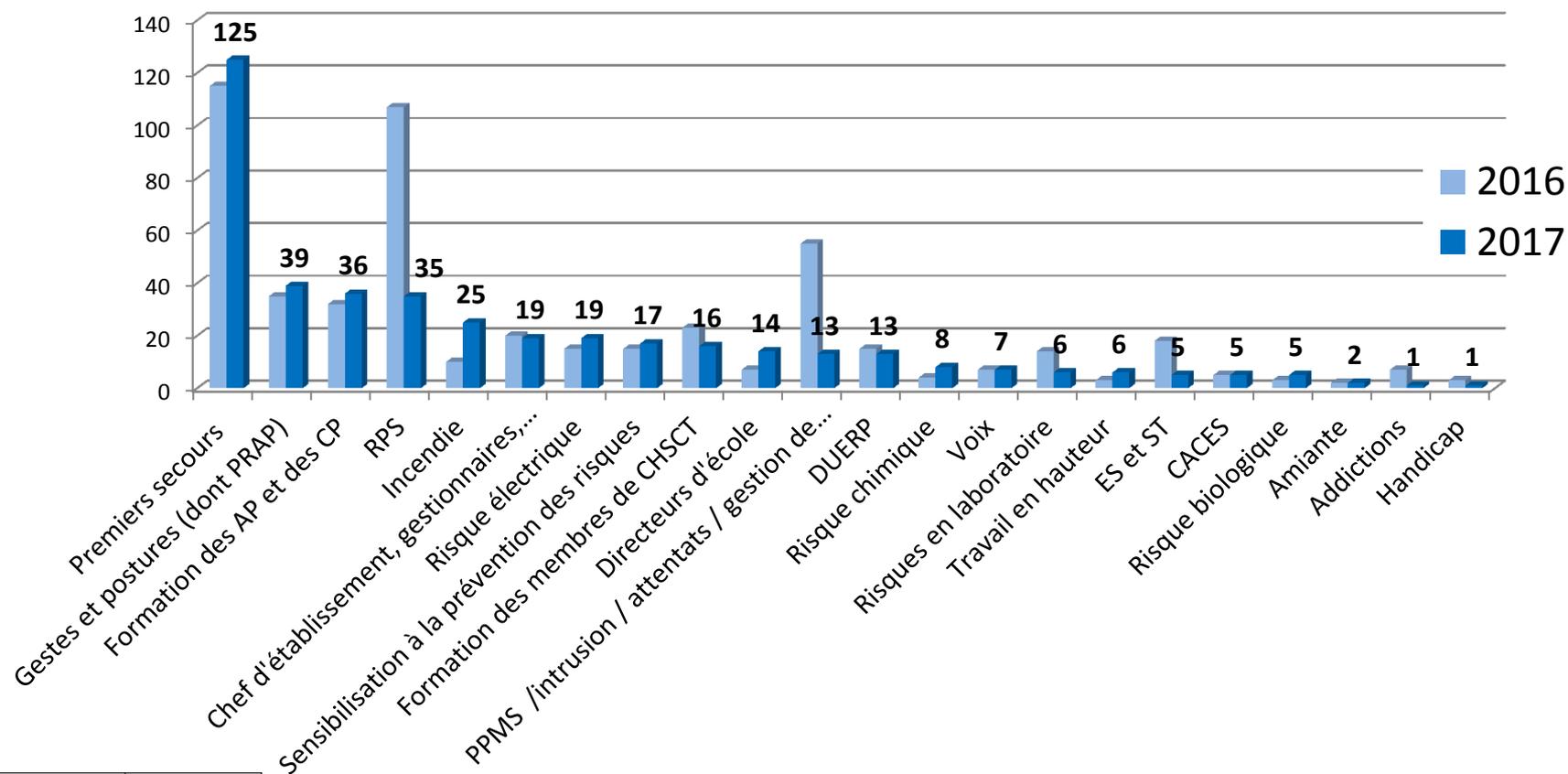
N'ayant pas reçu de formation	Ayant reçu une formation inférieure à 5 jours	Ayant reçu une formation de 5 jours	Ayant reçu une formation supérieure à 5 jours	Total
262	894	445	147	1748



FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Renseigné par 28 académies (24 en 2016)
- 433 actions de formation différentes portant sur 25 thématiques principales (voir diapositive suivante) : premiers secours (SST, PSC1, défibrillateur, ...), AP/CP, risques majeurs et gestion de crise, ...
- 2 476 journées de formation organisées (9200 en 2016)
- 35 127 participants (27 736 en 2016)

FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ



ANNEXE 4

Bilan 2017 des accidents de service, du travail et des maladies
professionnelles



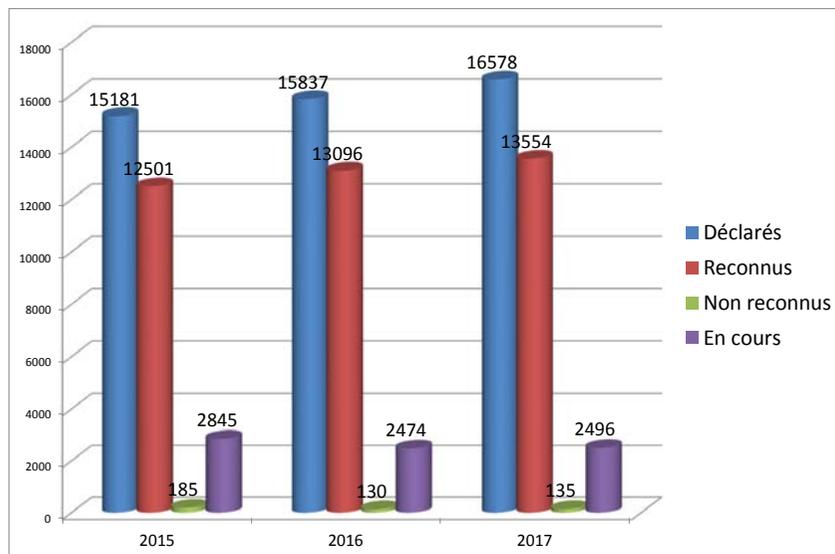
Bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles

Année 2017

CHSCT MEN du 1er juin 2018

Bureau : DGRH C1-3

Sont comptabilisés les accidents de service ou du travail survenus aux agents en fonction dans les académies (y compris au vice-rectorat de Mayotte) et à l'administration centrale

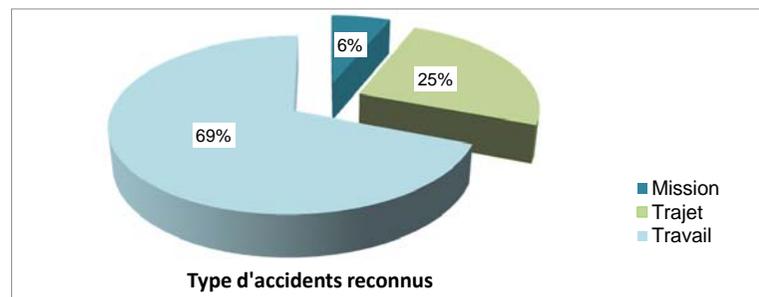


55,2 % des accidents reconnus ont donné lieu à un arrêt de travail (**199 424 jours**)
Pour mémoire 53,6% en 2016, 54% en 2015

En 2017, un accident de trajet et un accident de mission ont conduit au décès des agents.

Selon le type d'accidents reconnus, le nombre de jours d'arrêts de travail se répartit de la façon suivante :

	2015	2016	2017
Mission	8%	6%	6%
Trajet	24%	26%	25%
Travail	68%	68%	69%



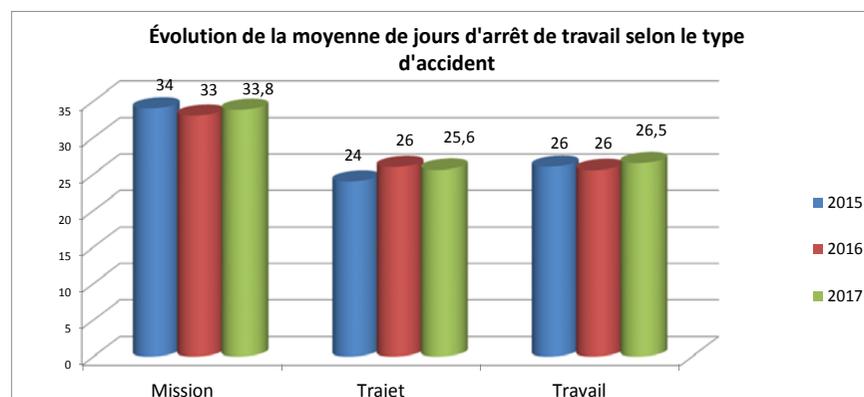
Au 5 mars 2018, le nombre d'accidents de service ou de travail déclarés et reconnus en 2017 s'élève à **13 554 (13 096 en 2016)**.

1,1 % des agents du ministère chargé de l'Education nationale ont été victimes d'un accident de service ou du travail (1,3% en 2016)

Sur ces 13 554 accidents :

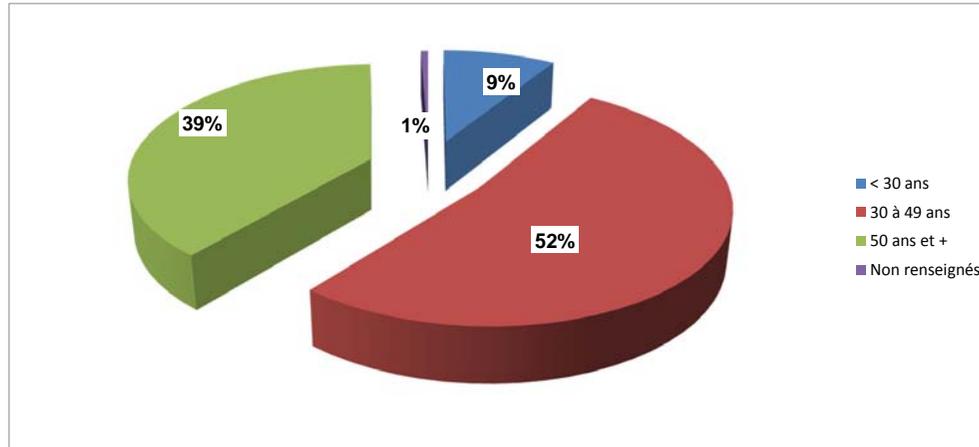
77,9 % concernent des femmes (77,7% en 2016).

6,8 % concernent des agents non titulaires (6,6% en 2016).

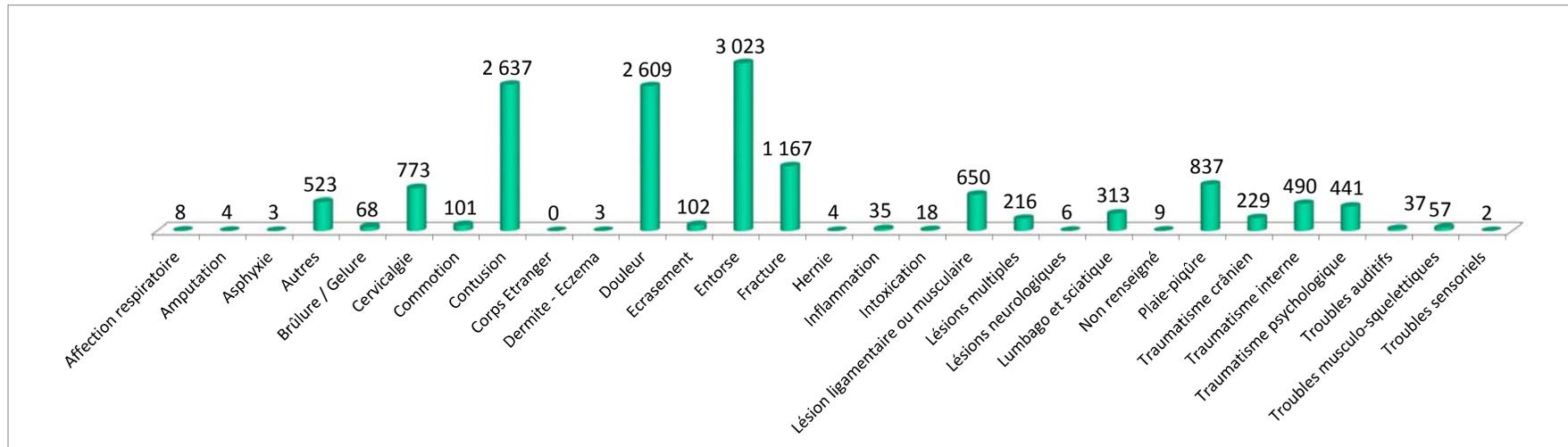


Ventilation des accidents par tranche d'âge

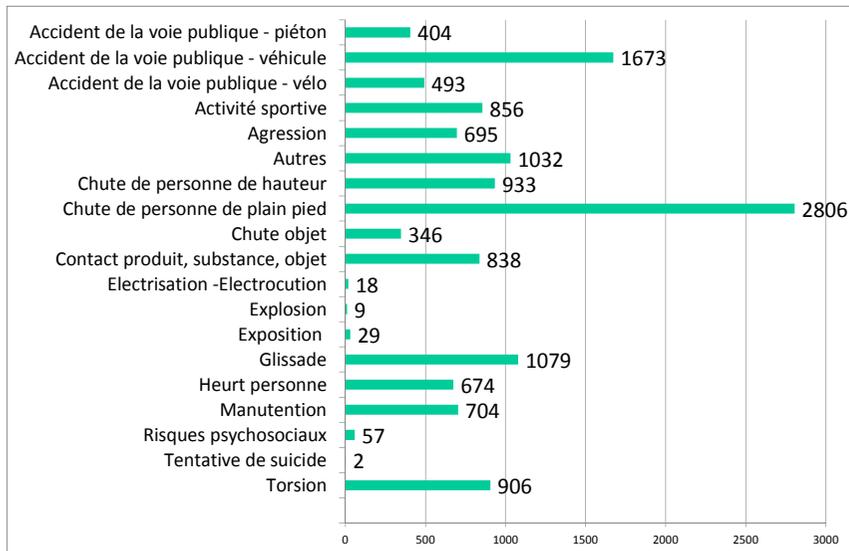
On constate une légère variation des taux (+ ou - 1 point) en fonction des tranches d'âge par rapport à 2016.



Ventilation des accidents par nature des lésions



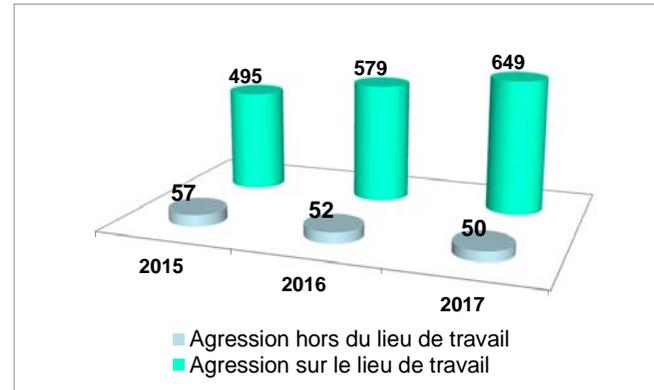
Ventilation par nature de l'accident



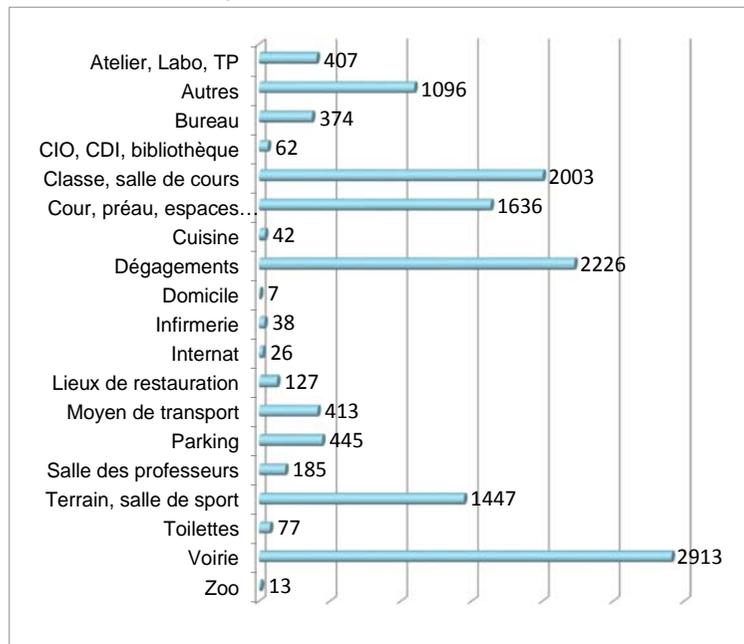
Focus sur les agressions

En 2017, 80,7 % des agressions déclarées survenues sur le lieu de travail sont reconnues (pour mémoire, 80% en 2016 et 77% en 2015).

Les agressions représentent 5 % des accidents reconnus (taux stable depuis 2012).



Ventilation par lieux d'accident



L'indice de fréquence des accidents avec arrêt

$$IFA = \frac{\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 1000}{\text{nombre de salariés}}$$

Hors trajet : soit 4,4 sur le total d'agents (4,4 en 2016)
Tous accidents : soit 6,04 sur le total d'agents (5,9 en 2016)

Le taux de fréquence des accidents

$$TF = \frac{\text{nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

Hors trajet : soit 2,7 sur le total d'agents (2,7 en 2016)
Tous accidents : soit 3,7 sur le total d'agents (3,7 en 2016)

L'indice de gravité des accidents

$$IG = \frac{\text{nombre de journées indemnisées}}{\text{nombre de salariés}}$$

Hors trajet : soit 0,11 sur le total d'agents (0,11 en 2016)
Tous accidents : soit 0,16 sur le total d'agents (0,15 en 2016)

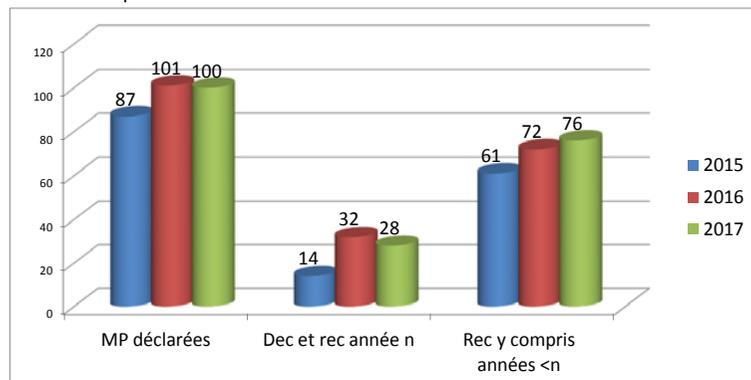
Le taux de gravité des accidents

$$TG = \frac{\text{nombre de journées indemnisées} \times 1000}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$

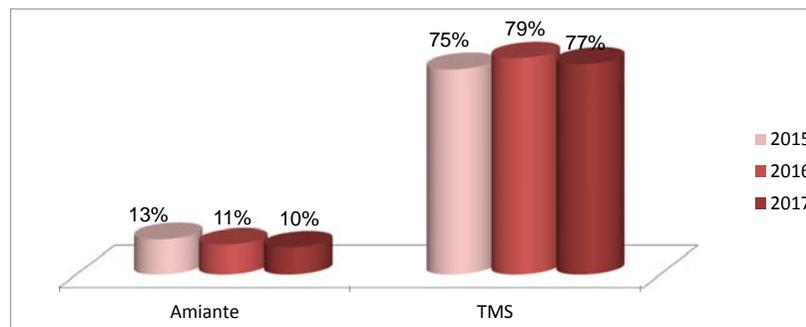
Hors trajet : soit 0,074 sur le total d'agents (0,07 en 2016)
Tous accidents : soit 0,1 sur le total d'agents (0,1 en 2016)

Sur une majorité d'items, on constate une stabilité des données par rapport à 2016.

104 maladies professionnelles ont été reconnues en 2017 dont 28 ont été déclarées en 2017 et 76 ont été déclarées antérieurement à 2017.
 100 maladies professionnelles ont été déclarées en 2017.



Ventilation par année du total de MP reconnues liées à l'amiante et aux troubles musculo-squelettiques (TMS)



Typologie des accidents en 2017

Dec : survenu et déclaré

Rec : reconnu

Nrec : Non reconnu

Dec < et Rec : déclaré avant 2017 et reconnu en 2017

	Titulaires								Non Titulaires								TOTAL			
	Femmes				Hommes				Femmes				Hommes							
	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec
Travail	8355	6878	56	1279	2218	1798	21	353	601	486	3	87	251	210		16	11425	9372	80	1735
Trajet	3059	2451	35	467	841	671	13	152	185	138	1	24	78	62		10	4163	3322	49	653
Mission	658	576	3	81	288	250	2	19	33	27		5	11	7	1	3	990	860	6	108
TOTAL	12072	9905	94	1827	3347	2719	36	524	819	651	4	116	340	279	1	29	16578	13554	135	2496

Type d'accidents par catégorie statutaire

Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

	Titulaires								Non titulaires								TOTAL			
	Hommes				Femmes				Hommes				Femmes							
	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR	A	B	C	NR
Travail	1 622	28	77	69	5 987	201	379	311	74	3	36	97	175	3	90	218	7 858	235	582	695
Trajet	599	22	24	26	1 997	118	209	127	36	1	8	17	69	1	22	46	2 701	142	263	216
Travail	232	2	1	15	539	15	14	8	4	0	2	1	28	0	0	1	803	17	17	25
TOTAL	2 453	52	102	110	8 523	334	602	446	114	4	46	115	272	4	112	265	11 362	394	862	936
Taux (%)	18	0	1	1	63	2	4	3	1	0	0	1	2	0	1	2	84	3	6	7

Nature et lieux des accidents en 2017

Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

Nature	Lieu	Salle de cours, salle de classe	Autres	Zoo	CIO, CDI, Bibliothèque	Bureau	Dégagements	Cour, Préau, espaces verts	Cuisine	Domicile	Infirmier	Internat	Atelier, Labo, TP	Moyen de transport	Parking	Lieu de restauration	Salle des professeurs	Terrain, salle de sport	Toilettes	Vestiaires	Voirie	TOTAL	
Accident de la voie publique - piéton			50				4	3		1				23	27	1						295	404
Accident de la voie publique - véhicule		1	93	2				1						199	11	1						1365	1 673
Accident de la voie publique - vélo			18					3						50	4			1		1		416	493
Activité sportive		7	103				3	89					1		2		1	646				4	856
Agression		259	37		2	45	110	134	1		3	2	7	3	6	5	5	26	2	6		42	695
Autres		240	140	4	7	58	153	138	6	1	5	5	32	17	31	12	22	91	11	3		56	1 032
Chute de personne de hauteur		168	73	1	5	26	364	114	2	1		1	15	14	26	4	7	38	1			73	933
Chute de personne de plain pied		380	258	2	7	70	743	459	9	3	8	8	19	52	173	36	39	167	14	2		358	2 807
Chute objet		146	17		13	19	17	37	1		2		32		3	6	9	35	3			7	347
Contact produit, substance, objet		205	55	1	8	46	88	116	11	1	9	4	108	12	27	8	34	79	12	1		13	838
Electrisation - Electrocutation		8				2	1						5					1	1				18
Explosion		4	1				1				1		1		1								9
Exposition		8				3	5	5					4			1	1	1	1				29
Glissade		81	87		4	20	336	141	4		2	2	22	21	59	30	17	61	20	1		169	1 077
Heurt personne		144	27		4	11	162	182			1	1	9	7	7	9	4	87	3	2		14	674
Manutention		204	45	2	10	39	55	40	6		4	1	134	1	14	6	36	99	4			4	704
Risques psychosociaux		16	12			11	8	7			1				1		1						57
Tentative de suicide		1	1																				2
Torsion		131	79	1	2	24	174	168	2		2	2	18	14	53	8	9	115	5	2		97	906
TOTAL		2 003	1 096	13	62	374	2 224	1 637	42	7	38	26	407	413	445	127	185	1 447	77	18	2 913	13 554	

Lésions selon le type d'accident en 2017

Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence

Type de l'Accident	Travail		Trajet		Mission		TOTAL		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Général
Affection respiratoire		8					0	8	8
Amputation	3	1					3	1	4
Asphyxie		2				1	0	3	3
Autres	100	285	26	87	11	14	137	386	523
Brûlure, Gelure	10	47	3	7		1	13	55	68
Cervicalgie	37	176	79	457	6	18	122	651	773
Commotion	15	57	2	19	2	6	19	82	101
Contusion	314	1457	172	572	27	95	513	2124	2637
Dermite - Eczéma		2				1	0	3	3
Douleur	346	1426	142	557	49	89	537	2072	2609
Ecrasement	21	68	4	5		4	25	77	102
Entorse	366	1823	97	469	59	209	522	2501	3023
Fracture	151	549	112	238	39	78	302	865	1167
Hernie	3				1		4	0	4
Inflammation	4	25		4		2	4	31	35
Intoxication	3	14		1			3	15	18
Lésion ligamentaire ou musculaire	167	325	32	67	30	29	229	421	650
Lésions multiples	15	94	25	70	3	9	43	173	216
Lésions neurologique		4	1	1			1	5	6
Lumbago et sciatique	66	199	10	29	2	7	78	235	313
Non Renseigné	2	3	1	3			3	6	9
Plaie-piqûre	249	437	30	78	14	29	293	544	837
Traumatisme crânien	24	132	14	52		7	38	191	229
Traumatisme interne	69	269	27	88	13	24	109	381	490
Traumatisme, Lésion psychologique	68	303	16	43	2	9	86	355	441
Troubles auditifs	9	21	2	4		1	11	26	37
Troubles musculo-squelettiques	4	35	3	11	4		11	46	57
Troubles sensoriels (odorat, goût, toucher)	1			1			1	1	2
Troubles visuels	13	25	1	1	1		15	26	41
TOTAL des Lésions	2 060	7 787	799	2 864	263	633	3 122	11 284	14 406
TOTAL des Dossiers avec au MOINS une lésion	2 008	7 364	733	2 589	257	603	2 998	10 556	13 554

**Arrêts de travail selon le type d'accident
Survenus, déclarés et reconnus dans l'année de référence**

Année 2017

Type de l'accident	Hommes				Femmes				T O T A L			
	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès
Travail	909	1 096	33 126	1	3 491	3 860	98 230		4 400	4 956	131 356	1
Trajet	288	443	12 695	1	998	1 586	39 219		1 286	2 029	51 914	1
Mission	121	136	4 420		259	342	11 734		380	478	16 154	
TOTAL	1 318	1 675	50 241	2	4 748	5 788	149 183		6 066	7 463	199 424	2

Arrêts de travail selon la nature de l'accident
Année 2017
**Survenus, déclarés et
reconnus dans l'année de
référence**

Nature de l'accident	Hommes				Femmes				TOTAL GENERAL			
	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Nbre de décès
Accident de la voie publique - piéton	28	18	973		138	219	6 575		166	237	7 548	
Accident de la voie publique - véhicule	146	256	6 790	1	521	747	13 884		667	1 003	20 674	1
Accident de la voie publique - vélo	88	99	2 688		130	175	6 023		218	274	8 711	
Activité sportive	150	246	9 200		169	287	9 603		319	533	18 803	
Agression	64	102	3 934		199	330	10 246		263	432	14 180	
Autres	134	127	3 668	1	403	368	9 349		537	495	13 017	1
Chute de personne de hauteur	56	80	2 994		347	449	11 566		403	529	14 560	
Chute de personne de plain pied	151	194	5 345		1 097	1 360	38 675		1 248	1 554	44 020	
Chute objet	36	38	785		146	126	2 327		182	164	3 112	
Contact produit, substance, objet	140	64	1 408		371	260	4 641		511	324	6 049	
Electrisation - Electrocutation	3	3	114		9	3	246		12	6	360	
Explosion	1	3	18		3	2	24		4	5	42	
Exposition	7		0		14	8	49		21	8	49	
Glissade	55	125	3 364		397	498	13 409		452	623	16 773	
Heurt personne	73	56	1 218		293	251	5 197		366	307	6 415	
Manutention	117	127	2 827		231	229	4 159		348	356	6 986	
Risques psychosociaux	3	7	519		9	38	3 053		12	45	3 572	
Tentative de suicide		1	28			1	106			2	134	
Torsion	66	129	4 368		271	437	10 051		337	566	14 419	
TOTAL	1 318	1 675	50 241	2	4 748	5 788	149 183		6 066	7 463	199 424	2

Invalidité selon le type d'accident en 2017

Survenus, déclarés et reconnus avec guérison ou consolidation dans l'année de référence

	Hommes				Femmes				TOTAL			
	Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP		
		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%
Travail	795	39	1		3 143	113	1		3 938	152	2	
Trajet	267	8			1 006	62	2		1 273	70	2	
Mission	98	7	2		226	16			324	23	2	
TOTAL	1 160	54	3	0	4 375	191	3	0	5 535	245	6	0

Invalidité selon la nature de l'accident en 2017

Survenus, déclarés et reconnus avec guérison ou consolidation dans l'année de référence

Nature de l'accident	Hommes				Femmes				TOTAL GENERAL			
	Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP			Sans IPP	Avec IPP		
		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%		<10%	>=10%	100%
Accident de la voie publique - piéton	20				139	6	1		159	6	1	0
Accident de la voie publique - véhicule	160	7			545	26			705	33	0	0
Accident de la voie publique - vélo	62	1			97	8			159	9	0	0
Activité sportive	135	6	1		204	9			339	15	1	0
Agression	67	3			228	11			295	14	0	0
Autres	107	5			306	19			413	24	0	0
Chute de personne de hauteur	58	3			341	8			399	11	0	0
Chute de personne de plain pied	140	11	1		971	56	2		1 111	67	3	0
Chute objet	22	2			127	4			149	6	0	0
Contact produit, substance, objet	99	3			285	4			384	7	0	0
Electrisation - Electrocutation	3				6				9	0	0	0
Exposition	4				8	2			12	2	0	0
Glissade	56	2			343	18			399	20	0	0
Heurt personne	50				226	8			276	8	0	0
Manutention	109	5	1		233	2			342	7	1	0
Risques psychosociaux	2				12				14	0	0	0
Torsion	66	6			304	10			370	16	0	0
TOTAL	1 160	54	3	0	4 375	191	3	0	5 535	245	6	0

Agressions sur le lieu de travail et hors du lieu de travail

Année 2017

Dec = survenu et déclaré
Rec = reconnu

	< 30 ans		30 à 49 ans		50 ans et +		NR		Total	
	Dec	Rec	Dec	Rec	Dec	Rec	Dec	Rec	Dec	Rec
Agression hors du lieu de travail	6	3	32	25	25	22	0	0	63	50
Agression sur le lieu de travail	92	72	467	383	244	193	1	1	804	649
TOTAL	98	75	499	408	269	215	1	1	867	699

Accidents de service et du travail selon le type de personnels en 2017 - Source RERS 2017

Dec : survenu et déclaré

Rec : reconnu

Nrec : Non reconnu

		Dec	Rec	Nrec	Taux / total AT reconnus	Taux AT reconnus / effectifs population	Pourcentage effectifs population/ total effectifs personnels MEN
ENSEIGNANTS	PROFESSEUR DE CHAIRE SUPERIEURE	35	33	0	0,2%		
	AGREGES	519	423	0	3,1%	0,8%	5,8%
	ENSEIGNANTS 2nd degré collèges et lycées	3 584	2 933	41	21,6%	0,8%	32,0%
	ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT	19	16	0	0,1%		
	ENSEIGNANTS LYCEES PROFESSIONNELS	1 096	916	13	6,8%	1,6%	6,9%
	PROFESSEUR D'EPS	1 231	1 043	5	7,7%	3,4%	3,8%
	ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	369	305	6	2,3%	0,9%	4,6%
	ENSEIGNANTS 1er degré	5 499	4 482	35	33,1%	1,3%	39,2%
	ELEVE PROFESSEUR	2	2	0	0,01%		
EDUCATION, ORIENTATION, DOCUMENTATION		352	289	5	2,1%	0,8%	1,6%
ADMINISTRATIFS	ENCADREMENT ADMINISTRATIF	2	1	0	0,0%	0,2%	0,1%
	INSPECTION	38	35	0	0,3%	0,8%	0,3%
	PERSONNEL DE DIRECTION Etablissement	208	176	0	1,3%	0,5%	1,3%
	ATTACHES	181	149	0	1,1%	1,2%	1,0%
	SECRETAIRES	314	263	3	1,9%	1,4%	1,7%
	ADJOINTS	622	499	14	3,7%	1,6%	3,1%
TECHNIQUE		260	227	1	1,7%		0,1%
SANTE		203	179	1	1,3%	3,9%	0,2%
SOCIAL		49	37	0	0,3%	1,0%	0,3%
RECHERCHE ET FORMATION	ITRF	102	83	3	0,6%	1,2%	1,1%
	PERSONNEL DE LABORATOIRE	41	37	0	0,3%		
DIVERS CONTRACTUELS		885	663	1	4,9%		
dont BOE		2	2	0	0,01%	1,0%	0,02%
dont assistant d'éducation		520	409	0	3,0%	0,4%	5,9%
NON RENSEIGNE		967	763	7	5,6%		
TOTAL		16 578	13 554	135			

Maladies professionnelles en 2017

Dec = constatée et déclarée

Rec = reconnue

Nrec = non reconnue

Dec < et Rec = déclarée avant 2017 et reconnue en 2017

N° et Intitulé MP		Hommes				Femmes				TOTAL			
		Dec	Rec	Nrec	Dec < et Rec	Dec	Rec	Nrec	Dec < et Rec	Dec	Rec	Nrec	Dec < et Rec
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant							1		0	0	0	1
19	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)				1					0	0	0	1
25	Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite), des silicates cristallins (kaolin, talc), du graphite ou à la houille	1	1							1	1	0	0
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	3			5	2			2	5	0	0	7
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	1			3					1	0	0	3
40	Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques (Mycobacterium avium/intracellulare, Mycobacterium kansasii, Mycobacterium xenopi, Mycobacterium marinum, Mycobacteriu	2			2	5		1		7	0	1	2
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels				2			1		0	0	0	3
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	2	1		1					2	1	0	1
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	15	5	3	16	63	17	7	38	78	22	10	54
61 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières ou fumées renfermant du cadmium				1					0	0	0	1
66	Rhinites et asthmes professionnels					1	1		1	1	1	0	1
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	1	1							1	1	0	0
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	2	1		1	2	1			4	2	0	1
TOTAL		27	9	3	32	73	19	8	44	100	28	11	76

Maladies professionnelles reconnues avec ou sans arrêts de travail

Dec = constatée et déclarée

Rec = reconnue

		Hommes				Femmes				TOTAL GENERAL			
		Dec/Rec sans ITT	Dec/Rec avec ITT	Nbre Jours ITT Dec	Nbre Jours ITT Dec avant	Dec/Rec sans ITT	Dec/Rec avec ITT	Nbre Jours ITT Dec	Nbre Jours ITT Dec avant	Dec/Rec sans ITT	Dec/Rec avec ITT	Nbre Jours ITT Dec	Nbre Jours ITT Dec avant
19	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)				0					0	0		0
25	Affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite), des silicates cristallins (kaolin, talc), du graphite ou de l	1								1	0		
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant								73	0	0		73
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels								19	0	0		19
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois		1	172						0	1	172	
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	4	1	71	931	9	8	1 452	1 483	13	9	1 523	2 414
61 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières ou fumées renfermant du cadmium				365					0	0		365
66	Rhinites et asthmes professionnels					1			0	1	0		0
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier		1	69						0	1	69	
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes		1	69			1	73		0	2	142	
TOTAL		5	4	381	1 296	10	9	1 525	1 575	15	13	1 906	2 871

Maladies professionnelles avec ou sans incapacité permanente partielle

Dec = constatée et déclarée

Rec = reconnue

Dec < et Rec = déclarée avant 2017 et reconnue en 2017

N° MP	Intitulé MP	Sans IPP		Avec IPP					
		Dec/Rec	Dec < Rec	<10%		>=10%		Total	
				Dec/Rec	Dec < Rec	Dec/Rec	Dec < Rec	Dec/Rec	Dec < Rec
15 ter	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitroso-dibutylamine et ses sels						1		1
19	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)				1				1
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante				2		1		3
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	3	3	1	1	1		2	1
66	Rhinites et asthmes professionnels		1						
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	1							
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	1							
TOTAL		5	4	1	4	1	2	2	6

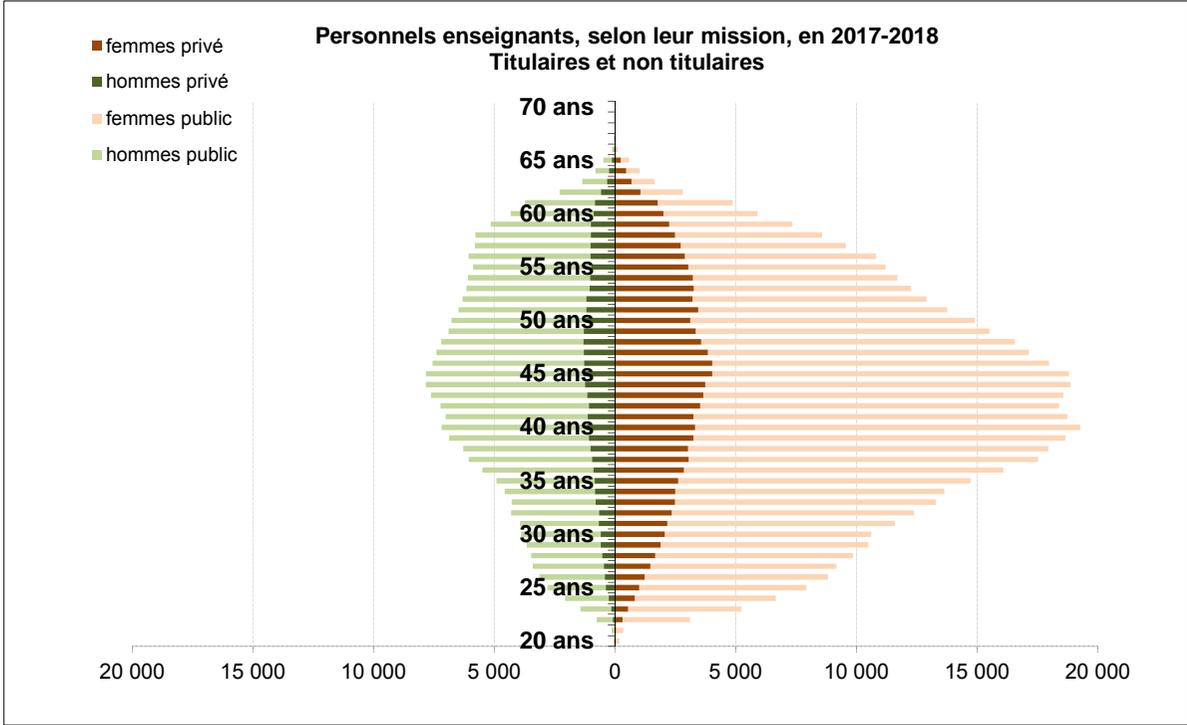
Maladies professionnelles non inscrites au tableau des MP

Dec = constatée et déclarée

Rec = reconnue

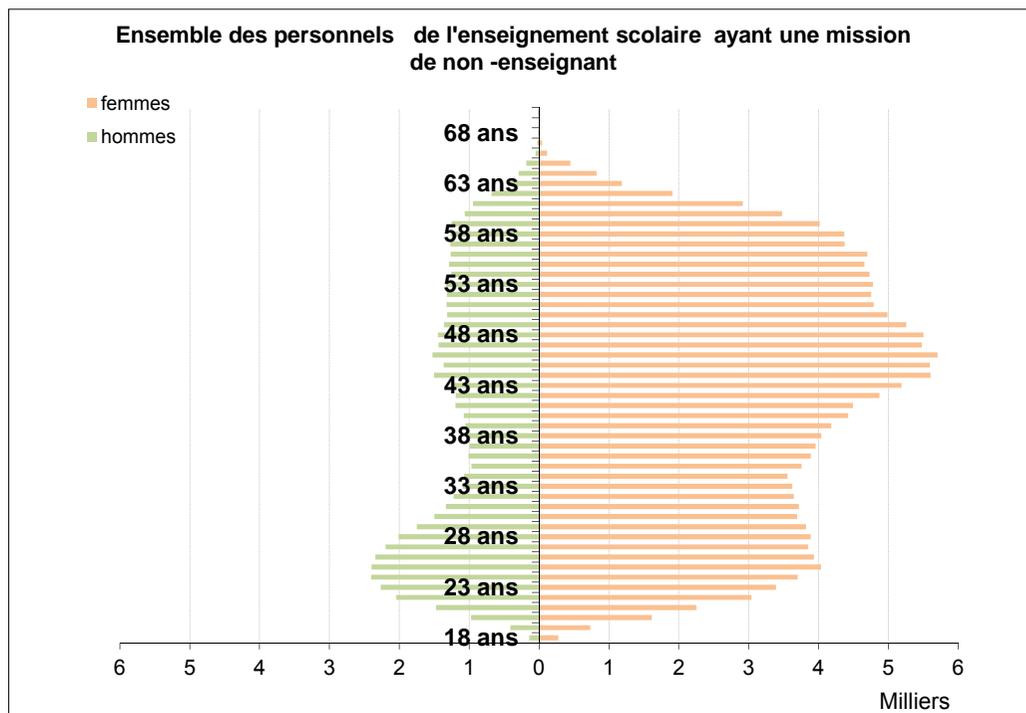
Dec < et Rec = déclarée avant 2017 et reconnue en 2017

Type de lésions	Hommes			Femmes			TOTAL		
	Dec	Rec	Dec < et rec	Dec	Rec	Dec < et rec	Dec	Rec	Dec < et rec
Affections cancéreuses	2	1	3	7	2	2	9	3	5
Affections respiratoires	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Contusions	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Dermite, eczéma	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Douleur	1	0	1	4	1	14	5	1	15
Inflammation	0	0	0	5	0	0	5	0	0
Lésion ligamentaire ou musculaire	12	0	2	24	1	3	36	1	5
Lésions multiples	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Lésions neurologiques	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Lumbago et sciatique	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Troubles auditifs	1	0	2	0	0	0	1	0	2
Autres	6	1	9	22	9	29	28	10	38
NR	0	0	0	0	0	1	0	0	1
TOTAL	23	2	17	64	13	52	87	15	69



Champ : France métropolitaine + DOM, personnels rémunérés par le MEN, en activité, avec une affectation au 30 novembre .

Source : MEN-MESRI-DEPP, Base Statistique des Agents (BSA) 2017



Champ : France métropolitaine + DOM, personnels rémunérés par le MEN, en activité, avec une affectation au 30 novembre .

Source : MEN-MESRI-DEPP, Base Statistique des Agents (BSA) 2017

ANNEXE 5

Guide destiné à renforcer le réseau des conseillers et des assistants de
prévention

GUIDE METHODOLOGIQUE

Mise en place et animation du réseau des conseillers et des assistants de prévention des risques professionnels



Le présent guide a pour objet d'apporter des précisions sur les spécificités liées aux missions des conseillers et des assistants de prévention des établissements et des services de l'Éducation nationale. Il propose des outils méthodologiques destinés à faciliter le recrutement et l'exercice des missions de ces acteurs de la prévention.

Ce guide s'appuie sur les dispositions réglementaires¹ et prend en compte les orientations stratégiques ministérielles² et interministérielles³.

La structure du guide s'appuie sur les préconisations du ministère de la fonction publique concernant le renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention⁴.

Les missions des conseillers et des assistants de prévention présentées dans ce guide sont sans incidence sur le principe de la responsabilité des chefs de service qui « 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 »⁵.

Sommaire

- 1. Positionnement et missions des conseillers et des assistants de prévention ;**
- 2. Modalités de recrutement et cadrage des missions ;**
- 3. Formations initiale et continue ;**
- 4. Animation du réseau des AP/CP ;**
- 5. Information et communication sur les missions ;**
- 6. Prise en compte des missions de prévention dans la carrière des personnels.**

¹ 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 et guide juridique relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique.

² Voir par exemple les orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements de l'Éducation nationale pour l'année scolaire 2017-2018.

³ Circulaire DGAFP 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.

⁴ Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'État - élaboré et validé le 16 juin 2016 par la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

⁵ Article 2-1 du décret n°82-453 précité.

1. Positionnement et missions

Le positionnement et les missions générales de l'assistant de prévention (AP) et du conseiller de prévention (CP) sont prévus réglementairement⁶ : les AP et les CP sont placés auprès des chefs de service pour leur apporter assistance et conseil dans la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels.

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité, les conseillers de prévention assurent une mission de coordination auprès des assistants de prévention.

a) Conseillers de prévention académiques (CPA)

Les CPA sont placés hiérarchiquement auprès des recteurs d'académies.

Ce positionnement favorise l'implication du CPA dans la politique académique en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que sa participation aux travaux du CHSCT académique.

Pour des raisons fonctionnelles, le CPA peut être rattaché au secrétaire général d'académie ou au secrétaire général adjoint en charge des ressources humaines.

Le rattachement des CPA aux inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) est à proscrire car il est contraire aux dispositions réglementaires relatives au positionnement des CPA et à celles relatives à l'indépendance des ISST⁷ (ce point a été mentionné dans les orientations stratégiques ministérielles 2016-2017 et 2017-2018).

Pour appuyer le CPA dans l'exercice de ses missions, les académies ont été invitées à créer une structure (service, pôle, cellule, ...) dédiée à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, pilotée par le CPA⁸.

Il est nécessaire que le CPA bénéficie d'un appui en matière de secrétariat, pour faciliter l'ensemble des tâches administratives liées à sa mission (organisation des formations, travaux liés au CHSCT, recueil de données et d'informations, ...).

Dans les académies pluri-départementales, le CPA coordonne le réseau des conseillers de prévention départementaux (CPD) en charge des établissements scolaires (premier et second degré) et des services départementaux, dans le respect du principe d'autorité de l'IA-DASEN vis-à-vis des CPD.

Le CPA anime le réseau des CPD et des assistants de prévention, en associant l'ISST.

Le CPA est un des interlocuteurs privilégiés des conseils régionaux pour les questions transversales de santé et sécurité dans les lycées de l'académie, en particulier en ce qui concerne le fonctionnement du réseau des assistants de prévention, ainsi que la politique de prévention des risques au bénéfice des adjoints techniques territoriaux.

⁶ Articles 4 et 4-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

⁷ Voir article 2 de l'arrêté du 13 juillet 1999 fixant les conditions de rattachement des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité à l'inspection générale de l'éducation nationale et à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale qui stipule que le rattachement des ISST à l'inspection générale garantit « l'indépendance et l'objectivité des missions d'inspection ».

⁸ Point 1.2 des orientations stratégiques ministérielles [2017-2018](#).

Le CPA assure, en lien avec les CPD, la coordination des actions engagées entre les services académiques et les conseils départementaux.

Les missions d'assistance et de conseil du CPA auprès du recteur d'académie se traduisent par les actions suivantes :

- participer à la **mise en œuvre de la politique académique** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, transcrite dans le programme annuel de prévention académique ;
- **animer les réseaux** des conseillers de prévention départementaux et participer à l'animation du réseau des assistants de prévention ;
- **répondre aux besoins d'accompagnement des chefs d'établissement et de service** sur toutes questions de santé et sécurité au travail (particulièrement à l'évaluation des risques professionnels);
- **proposer des actions de formation** en matière de santé et sécurité au travail à destination de l'ensemble des personnels;
- participer aux travaux du **CHSCT académique** ;
- établir le **bilan annuel** santé et sécurité au travail académique.

En complément de ces missions académiques, le CPA peut être amené à participer à des travaux à l'initiative du ministère de l'Éducation nationale : groupes de travail, séminaires, formation des acteurs de la prévention,

b) Conseillers de prévention départementaux (CPD) du premier et du second degré

Le CPD est placé hiérarchiquement auprès des inspecteurs d'académie, directeurs académiques des services de l'Éducation nationale.

Le CPD peut être rattaché fonctionnellement au secrétaire général de la DSDEN. Ce positionnement favorise l'implication du CPD dans la politique départementale en matière de santé et sécurité au travail et sa participation aux travaux du CHSCT départemental.

Il est souhaitable que le CPD bénéficie d'un appui en matière de secrétariat, pour faciliter l'ensemble des tâches administratives liées à sa mission (organisation des formations, travaux liés au CHSCT, recueil de données et d'informations, ...).

Le CPD participe également, en lien avec les CPA et les ISST, à l'animation du réseau des assistants de prévention.

Le CPD est un des interlocuteurs privilégiés du conseil départemental en ce qui concerne les questions transversales de santé et sécurité dans les collèges du département, en particulier en ce qui concerne le réseau des assistants de prévention, ainsi que la politique de prévention des risques au bénéfice des adjoints techniques territoriaux en charge de la restauration, de l'entretien et de la maintenance des locaux.

Les missions d'assistance et de conseil du CPD auprès de l'IA-DASEN se traduisent par les actions suivantes :

- participer à la **mise en œuvre d'une politique départementale** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail;
- **animer les réseaux des assistants de prévention**;
- **répondre aux besoins d'accompagnement des chefs d'établissement et de service** sur toutes questions de santé et sécurité au travail ;
- participer à l'élaboration du **plan départemental de formation**;
- participer aux travaux du **CHSCT départemental** ;
- établir le **bilan annuel** santé et sécurité au travail départemental.

En complément de ces missions, le CPD peut être amené à participer à des travaux à l'initiative de l'académie : outils académiques de prévention, formations santé et sécurité, actions de prévention en lien avec les collectivités territoriales ...

c) **Assistants de prévention des circonscriptions du premier degré (APC)**

L'APC est placé hiérarchiquement auprès de l'inspecteur d'académie, directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale et est rattaché fonctionnellement à l'IEN de la circonscription.

Les missions d'assistance et de conseil de l'APC auprès de l'IEN de circonscription se traduisent par les actions suivantes :

- décliner au niveau de la circonscription la **mise en œuvre du programme annuel de prévention** départemental en matière de politique de prévention des risques professionnels, en particulier la mise en place et le suivi des **registres** de santé et de sécurité au travail et de signalement de danger grave et imminent, ainsi que l'accompagnement à la réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels⁹ ;
- **répondre aux besoins d'accompagnement des directeurs d'école** sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité ;
- participer à l'élaboration du plan de **formation des enseignants** de la circonscription.

En complément de ces missions, l'APC peut être amené à participer à des travaux à l'initiative de la DSDEN, comme l'information ou la formation des enseignants, l'adaptation des outils de prévention, les modalités de remontée et d'analyse des signalements portés aux registres, ...

L'APC est un des interlocuteurs privilégiés des collectivités de rattachement pour toutes questions de santé et sécurité.

⁹ Cf. Guide méthodologique sur le document unique d'évaluation des risques professionnels ([version écoles](#))

d) **Assistants de prévention des collèges et des lycées (AP des EPLE)**

Les missions d'assistance et de conseil de l'AP auprès du chef d'établissement se traduisent par les actions suivantes :

- mettre en place et assurer le suivi du **registre de santé et de sécurité au travail** ;
- participer à l'élaboration du **document unique d'évaluation des risques professionnels**¹⁰ ;
- participer à la **sensibilisation des personnels** à la prévention des risques professionnels.

L'AP d'EPLE peut relever de l'éducation nationale ou de la collectivité territoriale de rattachement de l'EPLE, mais quel que soit son statut, il est placé sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement.

L'AP relevant de la collectivité de rattachement demeure toutefois sous l'autorité hiérarchique du président de la collectivité, il est donc souhaitable de prendre l'attache de cette dernière avant de procéder à sa nomination. Les conditions de déploiement du réseau des AP peuvent être précisées dans la convention bilatérale prévue à l'article L421-23 du code de l'Éducation, passée entre l'EPLE et la collectivité, qui précise les modalités d'exercice de leurs compétences respectives.

e) **Assistants de prévention des services (rectorat, DSDEN, CIO, ...)**

L'AP du service est placé hiérarchiquement auprès du secrétaire général ou du directeur des services et peut être rattaché fonctionnellement à un chef de service (moyens généraux, patrimoine, affaires générales, ...).

Les missions d'assistance et de conseil de l'AP auprès du chef de service se traduisent par les actions suivantes :

- mettre en place et assurer le suivi du **registre de santé et de sécurité au travail** ;
- participer à l'élaboration du **document unique d'évaluation des risques professionnels**¹¹ ;
- participer à la **sensibilisation des personnels** sur la prévention des risques professionnels.

2. **Modalités de recrutement et de cadrage des missions des conseillers et des assistants de prévention**

A l'échelle de la fonction publique, les connaissances et les savoir-faire de l'assistant ou du conseiller de prévention sont listés dans le référentiel de formation figurant à l'annexe 2 du guide juridique d'application du décret 82-453.

Pour l'éducation nationale, ces informations figurent dans la fiche des « chargés de la prévention des risques professionnels » du répertoire des métiers de l'éducation nationale (annexe 1), rappelées ci-dessous :

¹⁰ Cf. Guide méthodologique sur le document unique d'évaluation des risques professionnels ([version EPLE](#))

¹¹ Cf. Guide méthodologique sur le document unique d'évaluation des risques professionnels ([version services administratifs](#))

Connaissances	Compétences opérationnelles	Compétences comportementales
<ul style="list-style-type: none"> • Droit du travail • Droit de la santé • Règlementation en matière d'hygiène et de sécurité • Organisation et conditions de travail • Environnement professionnel • Méthode d'analyse des risques • Techniques d'argumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Construire et faire vivre un dispositif de contrôle • Animer un réseau / un groupe • Assurer une veille • Jouer un rôle de conseil ou d'aide à la décision • Communiquer et faire preuve de pédagogie • Établir un diagnostic • Définir des procédures et des règles 	<ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'organisation • Rigueur • Fiabilité • Sens relationnel • Capacité de conviction

Une lettre de nomination et de cadrage doit préciser le positionnement, le champ de compétence, la formation, le cadre d'action, le partenariat avec les autres acteurs de la prévention et les moyens alloués aux conseillers et aux assistants de prévention.

Il existe un modèle interministériel de lettre de nomination et cadrage, qui figure en annexe 1 du guide juridique d'application du décret 82-453 et qui a servi de base aux modèles proposés dans le présent guide.

Un point d'attention sur le recrutement des conseillers et des assistants de prévention concerne les moyens en temps qui doivent leur permettre de mener à bien leurs missions. Ce temps correspond à un temps plein pour les conseillers de prévention (avec un minimum de 50 % alloués aux missions de CPD) et au minimum à 20 % du temps de travail des agents qui assurent les missions d'assistants de prévention¹².

a) **Conseillers de prévention académiques**

La nature des missions du CPA nécessite un poste à temps plein.

Dans la mesure où le CPA est susceptible d'intervenir lors de formations, d'animer les réseaux d'acteurs de la prévention académiques, de participer à des travaux avec les représentants du personnel au CHSCT académique, ainsi que d'animer la structure - lorsqu'elle a été mise en place - dédiée à la santé et la sécurité au travail, le recrutement se fera nécessairement en prenant en compte les compétences opérationnelles et comportementales correspondantes.

Un modèle de fiche de poste figure en annexe 2.

La lettre de cadrage du CPA est signée par le recteur de l'académie ou son représentant ; un modèle figure en annexe 6. Elle peut être complétée¹³ par une lettre de mission annuelle dans laquelle figurent les objectifs identifiés en lien avec le programme annuel de prévention académique ; cette lettre de mission pourra servir de base à l'entretien d'évaluation annuel.

Une copie de la lettre de cadrage du CPA est communiquée au CHSCT académique.¹⁴

¹² Orientations stratégiques ministérielles 2016-2017 et 2017-2018.

¹³ Préconisations des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'éducation nationale figurant dans le rapport annuel 2016-2017 présenté au CHSCT ministériel du 16 mai 2017, relatif au contrôle des obligations réglementaires ayant trait aux missions de conseillers de prévention académiques et départementaux.

¹⁴ Conformément à l'article 4 du décret 82-453 précité.

b) Conseillers de prévention départementaux

La majorité des CPD actuellement en poste exercent leurs missions avec des quotités de temps inférieures à 50 % de leur temps de travail, ce qui ne leur permet pas de mener de manière satisfaisante les missions qui leur sont dévolues. Il est donc recommandé de recruter les nouveaux CPD sur des postes à temps plein, ou a minima à mi-temps.

Les critères de recrutement des nouveaux CPD comprendront les compétences liées à l'animation du réseau des assistants de prévention et à la participation aux travaux du CHSCT départemental.

Un modèle de fiche de poste figure en annexe 3.

La lettre de cadrage du CPD est signée par l'IA-DASEN ou son représentant ; un modèle figure en annexe 7. Elle peut être complétée par une lettre de mission annuelle dans laquelle figurent les objectifs identifiés en lien avec le programme annuel de prévention départemental.

Une copie de la lettre de cadrage du CPD est communiquée au CHSCT départemental.

c) Assistants de prévention des circonscriptions

La grande majorité des missions des AP des circonscriptions sont confiées aux conseillers pédagogiques de circonscription (EPS en particulier) et parfois à des directeurs d'école disposant d'une décharge d'enseignement.

Ce mode de recrutement est à poursuivre dans la mesure où de tels profils sont adaptés aux missions d'AP.

La lettre de cadrage de l'assistant de prévention de circonscription est signée par l'IA-DASEN ou son représentant; un modèle figure en annexe 8.

d) Assistants de prévention des collèges et des lycées

Les AP des EPLE sont désignés par les chefs d'établissement parmi les personnels de l'Éducation nationale et/ou ceux des collectivités territoriales.

A l'occasion de la nomination d'un nouvel AP au sein d'un établissement, il convient d'identifier les missions qui lui seront confiées de manière à identifier la personne dont le profil correspond le mieux. L'un des points d'attention concerne l'évaluation des risques psychosociaux, qui nécessite des compétences particulières, et qui pourra être un critère déterminant pour identifier le nouvel AP.

La lettre de cadrage de l'assistant de prévention de l'EPLE est signée par le chef d'établissement; un modèle figure en annexe 9.

Lorsque l'AP a été désigné avec l'accord de la collectivité territoriale, cette dernière sera destinataire d'une copie de la lettre de cadrage.

e) Assistants de prévention des services (rectorat, DSDEN, CIO, ...)

Le profil des assistants de prévention en poste dans les services est variable en fonction du type de service et de l'antériorité de leur désignation, mais le temps dévolu à ces missions est généralement insuffisant.

A l'occasion de la nomination d'un nouvel AP au sein du service, il convient d'identifier les missions qui lui seront confiées de manière à identifier la personne dont le profil correspond le mieux, et d'ajuster le temps alloué.

L'un des points d'attention concerne l'évaluation des risques psychosociaux, qui nécessite des compétences particulières, et qui pourra être un critère de désignation du nouvel AP.

La lettre de cadrage de l'assistant de prévention de service est signée par le chef de service; un modèle figure en annexe 10.

3. Formation initiale et continue

La formation initiale, préalable à la prise de fonctions, ainsi que la formation continue sont réglementaires¹⁵; un contenu de formation a été établi pour les assistants et les conseillers de prévention relevant de la fonction publique de l'État¹⁶, sans précision sur la durée de cette formation¹⁷.

Il est vivement recommandé de faire précéder les formations des conseillers et des assistants de prévention par une formation permettant d'acquérir les bases de la prévention des risques professionnels.

Un module d'auto-formation, d'une durée de 20h, destiné aux salariés du secteur privé mais adapté au public des CP et des AP, est accessible dans l'espace d'e-formation de l'INRS à l'adresse suivante :

<https://www.eformation-inrs.fr/>

Ce module est découpé en 4 parties :

- les **bases en prévention** (enjeux et valeurs, acteurs internes et externes, accidents du travail et maladies professionnelles, risques professionnels ...);
- initiation à l'**évaluation des risques professionnels** (objectifs, méthodologie, identification et classement des risques ...);
- initiation à une méthode d'**analyse d'accident** (faits et opinions, recherche et examen des faits, mise en ordre des causes, recherche de solutions ...);
- initiation à l'**analyse d'une situation de travail** (notions de base en ergonomie, méthodologie d'analyse, charge physique et mentale ...).

¹⁵ Article 4-2 du décret 82-453.

¹⁶ Annexe 2 du guide juridique d'application du décret 82-453.

¹⁷ Le référentiel de formation destiné aux assistants et aux conseillers de prévention de la fonction publique territoriale précise les durées de formation et peut servir de référence (arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité).

a) Conseillers de prévention académiques

La **formation initiale** est organisée et prise en charge par le ministère de l'Éducation nationale ; elle a pour objectif de présenter le contexte réglementaire et les missions des différents acteurs de la santé et sécurité au travail, les principes généraux de prévention des risques, les principaux outils de la prévention, ainsi que des éléments sur la prévention des risques psychosociaux.

Cette formation permet de plus, notamment grâce à des travaux en ateliers, de présenter les modalités de travail en réseau entre acteurs de la prévention.

Exemple de déroulement¹⁸ :

Formation des nouveaux conseillers de prévention académiques et départementaux		 école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
Contenu	Durée	Intervenants possibles
Cadre juridique et institutionnel	0.5 j	ISST
Principes généraux de prévention Analyse de l'accident de travail	0.5 j	ISST, CP, ...
Mission des conseillers de prévention	0,5 j	Conseillers de prévention
Outils de la prévention (registres SST, RDGI, et DUERP)	0,5 j	Conseiller de prévention
Sensibilisation aux RPS	0,5 j	Médecin de prévention ou psychologue du travail
Modalités de recherche documentaire en SST Échange de pratique	0.5 j	Intervenant ESENER

A ces trois jours de formation organisés par le ministère, il est souhaitable d'organiser dans l'année qui suit la nomination du conseiller de prévention une formation en académie, comprenant :

- L'accompagnement à la prise de fonction par un CPA référent d'une autre académie.
- Le suivi d'inspections réalisées par l'ISST de manière à appréhender les différentes problématiques en matière de santé et de sécurité rencontrées dans les écoles, les collèges, les lycées et les services administratifs.
- Le module d'autoformation de l'ESENER sur les missions du CHSCT disponible sur la plateforme M@gistère de l'ESENER.
- La participation à une visite de la commission de sécurité incendie.
- Le module d'autoformation de l'INRS sur le risque chimique, accessible à l'adresse suivante : <https://www.eformation-inrs.fr/>.
- L'accompagnement d'un établissement à la réalisation ou à la mise à jour d'un DUERP en binôme avec un autre acteur académique de prévention (ISST, conseiller de prévention, intervenant académique, ...).

¹⁸ Sur la base de la formation organisée du 20 au 23 octobre 2017 à l'ESENER.

Des actions de **formation continue** des CPA sont organisées par le ministère, sous la forme de modules intégrés aux regroupements annuels organisés par la DGRH, ou lors de journées de formation thématiques organisées par l'ESENER.

Les CPA peuvent de plus participer à des formations complémentaires sur des sujets de santé et de sécurité, organisées par les services de l'État en région, ou par des organismes spécialisés, comme la prévention du burnout, les risques organisationnels,

b) Conseillers de prévention départementaux

La formation initiale ministérielle se déroule de la même manière que celle des CPA.

La formation continue des conseillers de prévention départementaux relève de l'échelon académique ou départemental, en mobilisant les acteurs internes (médecins de prévention, ISST, CPA, ...) ou en sollicitant des partenaires extérieurs (réseaux PAS de la MGEN, Aract, ...).

c) Assistants de prévention des circonscriptions

La formation initiale des assistants de prévention des circonscriptions relève de l'échelon départemental, en lien avec l'échelon académique.

Cette formation peut être organisée en plusieurs modules de formation répartis sur l'année qui suit la nomination, et comprendre des travaux entre ces différents modules.

Exemple de déroulement¹⁹ :

Organisation de la formation initiale des AP des circonscriptions	Intervenants possibles	Durée
Jour 1 : - Contexte réglementaire : décret 82-453, guide juridique d'application du décret et code du travail. - Missions des AP (en liens avec l'IEN et les autres acteurs de la prévention) - Notions fondamentales de prévention (principes généraux de prévention, vocabulaire)	ISST ISST, CP	2h 1h 3h
Jour 2 : DUERP + registres SST et DGI + PAP Mise en situation : analyse d'une situation de travail (terrain)	ISST, CP	3h 3h
Jour 3 : Analyse de situation de travail des différents métiers de l'EN pour analyse des risques professionnels Autres registres obligatoires	ISST, CP ou formateurs académiques	4h 2h

¹⁹ Conclusions d'un atelier de travail sur la formation des AP des circonscriptions lors du séminaire national des conseillers de prévention académiques des 18 et 19 mai 2017.

Ces trois jours de formation initiale peuvent être complétés par les approfondissements suivants :

- formations complémentaires sur des risques professionnels particuliers,
- suivi d'interventions sur le terrain : suivi d'inspection d'école avec l'ISST, participation à une visite de la commission de sécurité incendie, ...,
- participation à un CHSCT D,
- formation à l'animation de réseau (réalisation et présentation d'une intervention, rédaction d'une fiche de synthèse, ...).

d) Assistants de prévention des collèges et des lycées

Dans la mesure où les AP des EPLE peuvent relever des collectivités territoriales, les modalités de la formation doivent être arrêtées en lien avec ces dernières²⁰ : contenu, durée, déroulement, intervenants, financement, ...

La formation doit présenter le cadre réglementaire en insistant sur les enjeux de la prévention et sur le positionnement et le rôle des acteurs internes et externes à l'EPLE.

Le module sur la prévention des risques professionnels doit comprendre une visite de terrain et/ou une étude de cas.

Une attention particulière est portée aux registres obligatoires et au DUERP.

e) Assistants de prévention des services (rectorat, DSDEN, CIO, ...)

La formation initiale des assistants de prévention des services peut être organisée selon les mêmes modalités que celle des AP des circonscriptions ; des formations communes regroupant les AP des services et des circonscriptions peuvent être organisées si les effectifs des nouveaux AP ne sont pas suffisants pour organiser des formations séparées.

4. Animation du réseau

Le maillage du réseau des conseillers et des assistants de prévention a été conçu pour favoriser le travail en réseau, qui est indispensable à la cohérence des actions de prévention.

Les missions de coordination des conseillers de prévention, qui sont explicitement prévues par la réglementation, comprennent des actions d'animation régulières du réseau des assistants de prévention : réunions de travail (en présentiel ou à distance), plateforme d'échanges, listes de diffusion, ...

²⁰ Il est souhaitable que les modalités de formation des AP soient intégrées à la partie santé et sécurité de la convention bilatérale prévue à l'article L421-23 du code de l'Education.

a) Conseillers de prévention académiques

L'animation du réseau des CPA, qui est réalisée à l'échelon ministériel par la DGRH en lien avec le CP ministériel, comprend au moins deux journées de réunions par an qui traitent des points suivants :

- Synthèse du bilan annuel ministériel SST et présentation des orientations stratégiques ministérielles.
- Veille réglementaire (amiante, RPS, ...).
- Présentation des travaux conduits par la DGRH en matière de santé et sécurité au travail (dont CHSCT).
- Recueil des besoins en formation des CPA.

Lors de ces regroupements, un temps d'échange avec un représentant de la DGRH est organisé, lors duquel sont notamment abordées les conditions d'exercice des missions des CPA.

Les CPA bénéficient d'un espace collaboratif sur l'intranet Pléiade, qui permet d'assurer l'indispensable veille réglementaire, de mutualiser des ressources (outils de prévention, contenus de formations, bilans de travaux conduits avec les CHSCT, informations sur les risques professionnels, ...) et d'échanger grâce au forum de discussion.

b) Conseillers de prévention départementaux

L'animation de ce réseau passe par des réunions régulières des CPD par le CPA, organisées en lien avec l'ISST, qui comprennent des temps d'échanges lors desquels peuvent être abordés les points suivants :

- Présentation du bilan annuel SST académique et du programme annuel de prévention académique et sa déclinaison départementale.
- Travaux conduits au niveau académique et départemental en matière de santé et sécurité au travail, notamment en lien avec le CHSCT.
- Travaux conduits avec les collectivités territoriales.
- Veille réglementaire.
- Recueil de besoins en formation des CPD.

Il est souhaitable que l'autorité académique, qui peut être représentée par le directeur des ressources humaines, intervienne durant ces regroupements.

c) Assistants de prévention des circonscriptions

L'animation de ce réseau ne peut s'envisager sans réunions régulières de coordination organisées au moins une fois par trimestre. Ces réunions comprennent des temps d'échanges lors desquels peuvent être abordés les points suivants :

- Présentation du programme annuel de prévention départemental et déclinaison à l'échelle des écoles de la circonscription.
- Bilan de la mise en place et du suivi des registres de santé et de sécurité au travail, ainsi que des DUERP.
- Veille réglementaire.
- Recueil des besoins en formation des AP de circonscription.

Ces réunions sont organisées en lien avec le CPD ; il est souhaitable que l'autorité départementale, de préférence représentée par le secrétaire général de la DSDEN, intervienne lors de ces regroupements.

d) Assistants de prévention des collèges et des lycées

L'animation de ce réseau comprend au moins un temps de réunion annuel, qui comprend des temps d'échanges lors desquels peuvent être abordés les points suivants :

- Présentation du programme annuel de prévention académique (et le cas échéant départemental) et déclinaison à l'échelle des EPLE.
- Priorité de la collectivité territoriale en matière de santé et sécurité au bénéfice des ATTEE.
- Bilan de la mise en place et du suivi des registres de santé et de sécurité au travail, ainsi que des DUERP.
- Veille réglementaire.
- Recueil des besoins en formation des AP des EPLE.

Les modalités d'animation du réseau d'AP des EPLE dépendent des conditions de mise en place de ces réseaux avec les collectivités territoriales ; elles sont à l'initiative du CPA et/ou du CPD, en lien avec les conseillers de prévention des collectivités territoriales.

Selon les thèmes de ces réunions, il peut être souhaitable qu'un représentant de l'équipe de direction (adjoint gestionnaire de préférence) soit invité à ces regroupements.

e) Assistants de prévention des services (rectorat, DSDEN, CIO, ...)

L'animation de ce réseau comprend au moins une réunion annuelle, qui comprend des temps d'échanges lors desquels peuvent être abordés les points suivants :

- Présentation du programme annuel de prévention académique et déclinaison à l'échelle des services.
- Bilan de la mise en place et du suivi des registres de santé et de sécurité au travail, ainsi que des DUERP.
- Veille réglementaire.
- Recueil des besoins en formation des AP des services.

Les modalités d'animation de ces réseaux dépendent du type de service et relèvent de l'échelon académique ou départemental.

5. Information et communication sur les missions des conseillers et des assistants de prévention

Les assistants de prévention sont des personnes ressources de proximité vers lesquelles les personnels peuvent se tourner lorsqu'ils sont confrontés à des questions de santé et sécurité au travail du quotidien. Lorsque la situation le nécessite, les personnels peuvent également se tourner vers les conseillers de prévention.

Pour renforcer l'information sur les missions des conseillers et des assistants de prévention, il est souhaitable d'engager des actions de communication à différentes échelles :

- au niveau académique, départemental et de la circonscription, les sites institutionnels présentent les missions et les coordonnées des différents acteurs et instances de la prévention ;
- au niveau de l'établissement, du service ou de l'école, le nom et les missions des AP sont communiqués à tout le personnel, en particulier leur rôle dans le suivi des registres de santé et de sécurité au travail.

Les outils d'information ou de communication, peuvent faire l'objet d'un travail des CHSCT académiques et départementaux.

6. Prise en compte des missions de prévention dans la carrière des personnels

A l'échelle de la fonction publique, et en application de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989, la réglementation précise que les conseillers et les assistants de prévention ne doivent pas être pénalisés dans le déroulement de leur carrière²¹. Il convient donc de prendre en compte les missions de prévention dans l'évaluation des personnels, sur la base le cas échéant de la lettre de mission annuelle, et de veiller à ce que l'exercice de ces missions ne soit en aucun cas pénalisant dans la carrière des agents.

Une attention particulière sera portée aux enseignants, dans le cadre des rendez-vous de carrière, ainsi qu'aux agents contractuels pour lesquels un accès à un emploi titulaire sera encouragé chaque fois que les conditions réglementaires le permettent.

²¹Extrait du guide juridique d'application du décret 82-453 :

Les agents exerçant ces fonctions devront être assurés que leur déroulement de carrière n'en souffrira pas et qu'ils bénéficieront, dans ces fonctions, des mêmes possibilités de promotion que dans leur emploi précédent. Afin que leurs compétences puissent être valorisées, des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) pourront ainsi être mis en place.

Table des annexes :

- Annexe 1 : Fiche REME de « chargé de la prévention des risques professionnels »
- Annexe 2 : Fiche de poste type de conseiller de prévention académique
- Annexe 3 : Fiche de poste type de conseiller de prévention départemental
- Annexe 4 : Grille d'entretien de recrutement de conseiller de prévention académique
- Annexe 5 : Grille d'entretien de recrutement de conseiller de prévention départemental
- Annexe 6 : Lettre de nomination et de cadrage de conseiller de prévention académique
- Annexe 7 : Lettre de nomination et de cadrage de conseiller de prévention départemental
- Annexe 8 : Lettre de nomination et de cadrage d'assistant de prévention de circonscription
- Annexe 9 : Lettre de nomination et de cadrage d'assistant de prévention d'EPLE
- Annexe 10 : Lettre de nomination et de cadrage d'assistant de prévention de service

Sources :

- Décret 82-453.
- Guide juridique d'application du décret 82-453 (DGAFP).
- Guide sur le renforcement des acteurs académiques de la prévention (DGAFP).
- Le guide juridique du chef d'établissement.
- Guides méthodologiques ministériels DUERP.
- Vade-mecum de l'adjoint gestionnaire en EPLE.
- Enquêtes annuelles SST ministérielles.
- Rapport ISST sur le contrôle des missions du conseiller de prévention académique et du conseiller de prévention départemental.

Annexe 1 : Fiche REME de « chargé de la prévention des risques professionnels »

RESSOURCES HUMAINES



Chargé de la prévention des risques professionnels [code fiche RHU10]

➔ Assister et conseiller les décideurs dans la mise en œuvre des règles en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail ; sensibiliser à la réglementation et contrôler les conditions d'application

<p>EXEMPLES DE POSTES</p> <ul style="list-style-type: none">• Inspecteur hygiène sécurité• Ingénieur de prévention• Ergonome• Psychologue du travail <p>CORRESPONDANCES STATUTAIRES</p> <p>A</p>	<p>CORRESPONDANCE AVEC LE RIME</p> <ul style="list-style-type: none">• Chargé de la prévention des risques professionnels <p>CORRESPONDANCE AVEC RÉFÉRENS</p> <ul style="list-style-type: none">• Ingénieur en prévention des risques (BAP G)• Ingénieur hygiène sécurité (BAP G)• Assistant hygiène et sécurité (BAP G)• Technicien hygiène et sécurité (BAP G)
---	---

➔ **ACTIVITÉS PRINCIPALES**

<ul style="list-style-type: none">▶ Définir et impulser les actions à mettre en œuvre en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans le respect des recommandations▶ Piloter la démarche d'évaluation des risques professionnels (analyse des risques et des accidents, visites de sécurité, document unique, programme annuel de prévention)▶ Élaborer le plan annuel de prévention, des rapports et statistiques relatifs à l'hygiène et à la sécurité▶ Former les personnels à la prévention des risques	<ul style="list-style-type: none">▶ Contrôler la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité▶ Assurer une veille technique et réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail▶ Communiquer et informer les services et les agents sur les risques professionnels▶ Animer les réseaux hygiène et sécurité▶ Organiser et préparer les réunions du Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT)▶ Représenter le chef d'établissement auprès d'organismes externes de la prévention (collectivités, services de secours et de contrôle, commissions de sécurité)
--	--

<p>CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE</p> <p>Déplacements sur les sites</p>	<p>EMPLOIS-TYPES DE DÉBOUCHÉS</p> <ul style="list-style-type: none">• Ingénieur• Responsable sectoriel• Cadre de direction en établissement supérieur
---	--

<p>COMPÉTENCES PRINCIPALES</p> <p>Connaissances</p> <ul style="list-style-type: none">• Droit du travail• Droit de la santé• Réglementation en matière d'hygiène et de sécurité• Organisation et conditions de travail• Environnement professionnel• Méthode d'analyse des risques• Techniques d'argumentation	<p>Compétences opérationnelles</p> <ul style="list-style-type: none">• Construire et faire vivre un dispositif de contrôle• Animer un réseau / un groupe• Assurer une veille• Jouer un rôle de conseil ou d'aide à la décision• Communiquer et faire preuve de pédagogie• Établir un diagnostic• Définir des procédures et des règles <p>Compétences comportementales</p> <ul style="list-style-type: none">• Sens de l'organisation• Rigueur / Fiabilité• Sens relationnel• Capacité de conviction
--	--

[Répertoire des métiers - novembre 2011]

Annexe 2 : Fiche de poste type de conseiller de prévention académique

Logo académie



Fiche de poste Conseiller de prévention académique

INTITULE DU POSTE : Conseiller de prévention académique	CATEGORIE : A Quotité de temps dans la mission : plein temps Poste ouvert aux contractuels : oui Expérience professionnelle souhaitée : ce poste est ouvert aux agents ayant une expérience professionnelle confirmée
INTITULE DU RECRUTEUR : Rectorat de l'académie de X	ORGANISME DE RATTACHEMENT: Ministère de l'éducation nationale
DOMAINE FONCTIONNEL : Ressources humaines	EMPLOI TYPE (code fiche RHU10 du REME): Chargé de la prévention des risques professionnels
DATE DE DISPONIBILITE : xx/xx/xxxx	LOCALISATION GEOGRAPHIQUE : DRH du Rectorat de l'académie de X Adresse
DESCRIPTION DE L'EMPLOYEUR : L'académie de X regroupe x établissements et écoles dans x départements : à préciser Effectifs : x agents (enseignants, personnels d'encadrement, d'éducation, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé) et x élèves dans les premier et second degrés.	
DESCRIPTIF DU POSTE : La mission de conseiller de prévention académique (CPA), qui s'inscrit dans l'application de l'article 4 du 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, consiste à assister et à conseiller le recteur de l'académie dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail. Le CPA est sous la hiérarchie du DRH de l'académie.	
MISSIONS PRINCIPALES: <ul style="list-style-type: none"> - décliner au niveau académique la mise en œuvre des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels ; - animer les réseaux des conseillers de prévention départementaux et participer à l'animation des réseaux des assistants de prévention ; - répondre aux besoins d'accompagnement des chefs d'établissement et de service ; - participer au plan de formation académique ; - participer aux travaux du CHSCT académique. 	

COMPETENCES PROFESSIONNELLES SOUHAITEES

Savoirs

- Réglementation applicable en matière de risques professionnels à la fonction publique de l'Etat
- Organisation de l'éducation nationale et de la prévention dans les établissements et les services
- Méthodologie de conduite de projet
- Environnement bureautique (tableurs, bases de données)

Savoirs – faire

- Analyser des facteurs de risques en situation de travail
- Travailler en équipe
- Animer une formation
- Rédiger des procédures, notes, rapports, ...
- Rendre compte de son activité
- Communiquer à l'oral
- Organiser son travail et hiérarchiser les priorités

Savoirs – être

- Aisance relationnelle
- Discrétion
- Rigueur
- Pédagogie

Les candidatures, accompagnées d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, seront adressées au plus tard le xx/xx/xxxx à :

Monsieur le recteur de l'académie de X

Adresse

Pour toute information complémentaire, prendre contact avec :

X, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines de l'académie de X / tél xx xx xx xx /

[**sg.drh@ac-x.fr**](mailto:sg.drh@ac-x.fr)

Annexe 3 : Fiche de poste type de conseiller de prévention départemental

Logo académie



Fiche de poste Conseiller de prévention départemental

INTITULE DU POSTE : Conseiller de prévention académique	CATEGORIE : A (ou B confirmé) Quotité de temps dans la mission : plein temps ou 50 % Poste ouvert aux contractuels : oui Expérience professionnelle souhaitée : ce poste est ouvert aux agents ayant une expérience professionnelle confirmée
INTITULE DU RECRUTEUR : Rectorat de l'académie de X	ORGANISME DE RATTACHEMENT: Ministère de l'éducation nationale
DOMAINE FONCTIONNEL : Ressources humaines	EMPLOI TYPE (code fiche RHU10 du REME): Chargé de la prévention des risques professionnels
DATE DE DISPONIBILITE : xx/xx/xxxx	LOCALISATION GEOGRAPHIQUE : DSDEN du département de XX Adresse
DESCRIPTION DE L'EMPLOYEUR : Les services départementaux de l'éducation nationale du département de XX regroupent x établissements et écoles dans x départements : à préciser Effectifs : x agents (enseignants, personnels d'encadrement, d'éducation, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé) et x élèves dans les premier et second degrés.	
DESCRIPTIF DU POSTE : La mission de conseiller de prévention départemental (CPD), qui s'inscrit dans l'application de l'article 4 du 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, consiste à assister et à conseiller l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail. Le CPA est sous la hiérarchie du secrétaire général de la DSDEN.	
MISSIONS PRINCIPALES : - décliner au niveau départemental le programme annuel de prévention académique en matière de politique de prévention des risques professionnels ; - animer les réseaux des assistants de prévention ; - répondre aux besoins d'accompagnement des chefs d'établissement et de service ; - participer au plan de formation départemental ; - participer aux travaux du CHSCT départemental.	

COMPETENCES PROFESSIONNELLES SOUHAITEES

Savoirs

- Réglementation applicable en matière de risques professionnels à la fonction publique de l'Etat
- Organisation de l'éducation nationale et de la prévention dans les établissements et les services
- Méthodologie de conduite de projet
- Environnement bureautique (tableurs, bases de données)

Savoirs – faire

- Analyser des facteurs de risques en situation de travail
- Travailler en équipe
- Animer une formation
- Rédiger des procédures, notes, rapports, ...
- Rendre compte de son activité
- Communiquer à l'oral
- Organiser son travail et hiérarchiser les priorités

Savoirs – être

- Aisance relationnelle
- Discrétion
- Rigueur
- Pédagogie

Les candidatures, accompagnées d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, seront adressées au plus tard le xx/xx/xxxx à :

Monsieur le secrétaire général de la DSDEN de XX

Adresse

Pour toute information complémentaire, prendre contact avec :
à définir

Annexe 4 : Grille d'entretien de recrutement de conseiller de prévention académique

Connaissances	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Connaissances solides, de préférence de terrain, en matière de prévention des risques professionnels			
Organisation de l'éducation nationale et de la prévention dans les établissements et les services			
Connaissances juridiques de base, notamment en matière de santé et de sécurité au travail			
Savoir faire	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Evaluer les risques et élaborer le document unique			
Animer une formation, une réunion ou un groupe de travail			
Travailler en équipe			
Rédiger des procédures, notes, rapports, ...			
Travailler en mode projet			
Expérience	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Conseiller (ou assistant) de prévention			
Mise en œuvre sur le terrain de mesures de prévention			
Formation d'adultes			
Savoir être	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Aisance relationnelle			
Rigueur			
Pédagogie			

Commentaires :

Annexe 5 : Grille d'entretien de recrutement de conseiller de prévention départemental

Connaissances	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Connaissances solides, de préférence de terrain, en matière de prévention des risques professionnels			
Organisation de l'éducation nationale et de la prévention dans les établissements et les services			
Connaissances juridiques de base, notamment en matière de santé et de sécurité au travail			
Savoir faire	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Evaluer les risques et élaborer le document unique			
Animer une formation, une réunion ou un groupe de travail			
Travailler en équipe			
Rédiger des procédures, notes, rapports, ...			
Travailler en mode projet			
Expérience	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Assistant (ou conseiller) de prévention			
Mise en œuvre sur le terrain de mesures de prévention			
Formation d'adultes			
Savoir être	Sensibilisation	Maîtrise	Expert
Aisance relationnelle			
Rigueur			
Pédagogie			

Commentaires :

Annexe 6 : Lettre de nomination et de cadrage de conseiller de prévention académique

XXX le ...

Le recteur de l'académie de ...

à

.....

Objet : Lettre de cadrage de conseiller de prévention académique

Mademoiselle, Madame, Monsieur,

En application de l'article 4 du 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, vous avez été nommé conseiller de prévention académique, affecté au rectorat de l'académie de XXX, à compter du ...

Nomination et positionnement

Conformément aux dispositions de l'article précité, vous exercez cette fonction sous ma responsabilité.

Vous recevrez des directives de la part du directeur des ressources humaines de l'académie à qui vous devez rendre compte de votre action.

Champ de compétence

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 précité, votre mission a pour objet principal d'assister et de conseiller le recteur de l'académie dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Vos principales missions s'articulent autour de:

- décliner au niveau académique la mise en œuvre des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels ;
- animer les réseaux des conseillers de prévention départementaux et participer à l'animation des réseaux des assistants de prévention ;
- répondre aux besoins d'accompagnement des chefs d'établissement et de service sur toutes questions relevant de votre champ de compétences ;
- participer au plan de formation académique ;
- développer les actions de prévention avec les acteurs internes à l'académie et les acteurs externes (en particulier les conseillers de prévention des collectivités territoriales) ;

De plus vous êtes associé aux travaux du CHSCT académique et vous assistez de plein droit à ses réunions avec voix consultative.

Vous proposerez des mesures propres à améliorer la prévention des risques professionnels en vous appuyant notamment sur les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail et du médecin de prévention.

Formation

Vous bénéficierez d'une formation initiale organisée par le ministère suite à votre prise de fonction.

Par ailleurs, des sessions de formation continue vous seront annuellement dispensées, dans le cadre des regroupements annuels organisés par le ministère.

Cadre d'action

Vous êtes placé auprès du CHSCT académique et avez compétence pour les questions traitant des personnels des établissements d'enseignement du premier et du second degré public et des services administratifs, situés dans le ressort territorial l'académie de XXX.

Pour permettre une bonne couverture des sites concernés, vous vous appuyerez sur le réseau des conseillers de prévention départementaux.

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux différents locaux.

Partenariat

Votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec le médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail qui sont vos interlocuteurs directs pour tout conseil et appui technique.

Vous exercerez vos fonctions en relation avec les autres acteurs concourant à l'amélioration des conditions de travail des agents comme les assistants de service social du personnel, les correspondants handicap, les psychologues du travail ainsi qu'avec les services des ressources humaines et les services de formation, de manière à mobiliser l'ensemble des intervenants chaque fois que nécessaire.

Moyens

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez d'un temps plein.

Pour vos déplacements dans l'académie, vous serez couvert par un ordre de mission annuel qui garantira vos remboursements de frais.

Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Pour le recteur et par délégation,

Le secrétaire général de l'académie de XXX

Annexe 7 Lettre de nomination et de cadrage de conseiller de prévention départemental

XXX le ...

L'inspecteur d'académie - directeur académique
des services de l'éducation nationale

à

.....

Objet : Lettre de cadrage de conseiller de prévention départemental

Mademoiselle, Madame, Monsieur,

En application de l'article 4 du 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, vous avez été nommé conseiller de prévention départemental, affecté à la direction des services départementaux de l'éducation nationale de XXX, à compter du ...

Positionnement

Conformément aux dispositions de l'article précité, vous exercez cette fonction sous ma responsabilité.

Vous recevrez des directives de la part du secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale à qui vous devez rendre compte de votre action.

Champ de compétence

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 précité, votre mission a pour objet principal d'assister et de conseiller l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Vos principales missions s'articulent autour de :

- décliner au niveau départemental la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique en matière de politique de prévention des risques professionnels ;
- animer les réseaux des assistants de prévention ;
- répondre aux besoins d'accompagnement des directeurs d'école, des IEN des circonscriptions, des chefs d'établissement et de service sur toutes questions relevant de votre champ de compétences ;
- participer au plan de formation départemental ;
- développer les actions de prévention avec les acteurs internes aux services départementaux de l'éducation nationale et les acteurs externes (en particulier les conseillers de prévention des collectivités territoriales) ;

De plus vous êtes associé aux travaux du CHSCT départemental et vous assistez de plein droit à ses réunions avec voix consultative.

Vous proposerez des mesures propres à améliorer la prévention des risques professionnels en vous appuyant notamment sur les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail et du médecin de prévention.

Formation

Vous bénéficierez d'une formation initiale organisée par le ministère suite à votre prise de fonction.

Par ailleurs, des sessions de formation continue vous seront annuellement dispensées, dans le cadre de groupements annuels organisés par l'académie.

Cadre d'action

Vous êtes placé auprès du CHSCT départemental et avez compétence pour les questions traitant des personnels des établissements d'enseignement du premier et du second degré public et des services administratifs, situés dans le ressort territorial du département de XXX.

Pour permettre une bonne couverture des sites concernés, vous vous appuyerez sur le réseau des assistants de prévention.

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux différents locaux.

Partenariat

Votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec le conseiller de prévention académique, le médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail qui sont vos interlocuteurs directs pour tout conseil et appui technique.

Vous exercerez vos fonctions en relation avec les autres acteurs concourant à l'amélioration des conditions de travail des agents comme les assistants de service social du personnel, les correspondants handicap, les psychologues du travail ainsi qu'avec les services des ressources humaines et les services de formation, de manière à mobiliser l'ensemble des intervenants chaque fois que nécessaire.

Moyens

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez d'un temps plein.

Pour vos déplacements dans le département, vous serez couvert par un ordre de mission annuel qui garantira vos remboursements de frais.

Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Pour l'inspecteur d'académie,
directeur académique des services
de l'éducation nationale, et par délégation

Le secrétaire général de la direction des services
départementaux de l'éducation nationale

.....

Annexe 8 Lettre de nomination et de cadrage d'assistant de prévention de circonscription

XXX le ...

L'inspecteur d'académie - directeur académique
des services de l'éducation nationale

à

.....

Objet : Lettre de cadrage d'assistant de prévention de circonscription

Mademoiselle, Madame, Monsieur,

En application de l'article 4 du 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, vous avez été nommé assistant de prévention de circonscription, affecté à la circonscription de XXX, à compter du ...

Positionnement

Conformément aux dispositions de l'article précité, vous exercez cette fonction sous ma responsabilité.

Vous recevrez des directives de la part de l'IEN de la circonscription à qui vous devez rendre compte de votre action.

Champ de compétence

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 précité, votre mission a pour objet principal d'assister et de conseiller l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Vos principales missions s'articulent autour de :

- décliner au niveau de la circonscription la mise en œuvre du programme annuel de prévention départemental en matière de politique de prévention des risques professionnels ;
- répondre aux besoins d'accompagnement des directeurs d'école sur toutes questions relevant de votre champ de compétences ;
- participer au plan de formation de la circonscription ;
- développer les actions de prévention avec les acteurs de l'éducation nationale et les acteurs externes (en particulier les collectivités territoriales) ;

Formation

Vous bénéficierez d'une formation initiale organisée par la direction des services départementaux de l'éducation nationale suite à votre prise de fonction.

Par ailleurs, des modules de formation continue vous seront annuellement dispensés, dans le cadre de regroupements annuels organisés par la direction des services départementaux de l'éducation nationale.

Cadre d'action

Vous avez compétence pour les questions traitant des personnels des écoles publiques situées dans le ressort territorial de la circonscription de XXX.

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux locaux des écoles.

Partenariat

Votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec le conseiller de prévention départemental qui est votre interlocuteur direct pour tout conseil et appui technique.

Moyens

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de ... (% de la quotité de travail de l'agent).

Pour vos déplacements dans la circonscription, vous serez couvert par un ordre de mission annuel qui garantira vos remboursements de frais.

Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Pour l'inspecteur d'académie,
directeur académique des services
de l'éducation nationale, et par délégation

Le secrétaire général de la direction des services
départementaux de l'éducation nationale

.....

Annexe 9 Lettre de nomination et de cadrage d'assistant de prévention d'EPLÉ

XXX le ...

Le chef d'établissement

à

.....

Objet : Lettre de cadrage d'assistant de prévention

Mademoiselle, Madame, Monsieur,

En application de l'article 4 du 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, vous avez été nommé assistant de prévention, affecté à l'EPLÉ X, à compter du ...

Positionnement

Conformément aux dispositions de l'article précité, vous exercez cette fonction sous ma responsabilité.

Vous recevrez des directives de ma part et vous devrez me rendre compte de votre action.

Champ de compétence

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 précité, votre mission a pour objet principal de m'assister et de me conseiller dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Vos principales missions s'articulent autour de:

- mettre en place et assurer le suivi des registres de santé et de sécurité au travail et de danger grave et imminent ;
- participer à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- participer à la sensibilisation des personnels sur la prévention des risques professionnels.

Formation

Vous bénéficierez d'une formation initiale organisée par les services académiques suite à votre prise de fonction.

Par ailleurs, des modules de formation continue vous seront annuellement dispensés, dans le cadre de regroupements annuels organisés par la direction des services départementaux de l'éducation nationale.

Cadre d'action

Vous avez compétence pour les questions traitant des personnels de l'EPLE X.

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux locaux de l'établissement.

Partenariat

Votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec l'équipe de direction de l'EPLE X.

Le conseiller de prévention (à préciser départemental ou académique) est votre interlocuteur direct pour tout conseil et appui technique.

Moyens

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de ... (% de la quotité de travail).

Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Le chef d'établissement

.....

Annexe 10 Lettre de nomination et de cadrage d'assistant de prévention de service

XXX le ...

Le chef de service

à

.....

Objet : Lettre de cadrage d'assistant de prévention

Mademoiselle, Madame, Monsieur,

En application de l'article 4 du 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, vous avez été nommé assistant de prévention, affecté au service ..., à compter du ...

Positionnement

Conformément aux dispositions de l'article précité, vous exercez cette fonction sous ma responsabilité.

Vous recevrez des directives de ma part et vous devrez me rendre compte de votre action.

Champ de compétence

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 précité, votre mission a pour objet principal de m'assister et de me conseiller dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Vos principales missions s'articulent autour de:

- mettre en place et assurer le suivi des registres de santé et de sécurité au travail et de danger grave et imminent ;
- participer à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- participer à la sensibilisation des personnels sur la prévention des risques professionnels.

Formation

Vous bénéficierez d'une formation initiale organisée par les services académiques suite à votre prise de fonction.

Par ailleurs, des modules de formation continue vous seront annuellement dispensés, dans le cadre de regroupements annuels organisés par la direction des services départementaux de l'éducation nationale.

Cadre d'action

Vous avez compétence pour les questions traitant des personnels du service

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux locaux du service.

Partenariat

Votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec l'équipe de direction du service ...
Le conseiller de prévention (à préciser départemental ou académique) est votre interlocuteur direct pour tout conseil et appui technique.

Moyens

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de ... (% de la quotité de travail).
Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Le chef de service

.....