



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Secrétariat général  
Direction générale des  
ressources humaines

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

**Sous-direction  
des études de gestion  
prévisionnelle, statutaires et de  
l'action sanitaire et sociale**

DGRH C 1  
Orientations 2014-2015

**Marie-Aimée Déana-Côté**  
**Sous-directrice**  
Téléphone  
01 55 55 14 50  
Fax  
01 55 55 19 10  
Courriel  
marie-aimee.deana-cote  
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :  
**Michel Augris**  
**Conseiller technique**  
**prévention des risques**  
**professionnels**  
Téléphone  
01 55 55 01 72  
Fax  
01 55 55 19 10  
Courriel  
michel.augris  
@education.gouv.fr

75243 Paris Cedex13  
75357 Paris 07 SP

**Comité d'hygiène, de sécurité  
et des conditions de travail  
ministériel de l'éducation nationale**

**ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

**en matière de politique de prévention des risques professionnels**

**ANNÉE SCOLAIRE 2014-2015**

## PREAMBULE

S'appuyant sur la nouvelle réglementation en matière de santé et sécurité dans la fonction publique **l'administration et les organisations représentatives des personnels ont su créer une dynamique** qui s'est traduite par un fonctionnement assez régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la prise en compte progressive des nouvelles missions dévolues à ces instances. Toutefois l'ensemble des champs nouveaux ouverts par la transformation des CHS en CHSCT n'est pas encore assimilé par les instances.

Cette dynamique s'est retrouvée également dans la politique de prévention des risques professionnels des académies qui voit une **augmentation significative du taux de réalisation du document unique** d'évaluation des risques tant pour les écoles que pour les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) mais qui peine encore à décliner et mettre en œuvre toutes les actions qui découlent de l'évaluation des risques et notamment celles qui concernent les risques psychosociaux, les troubles musculo squelettiques et les produits dangereux.

**La prise en compte de la santé et de la sécurité des agents par les services du ministère doit être intégrée dans leur fonctionnement et à tous les niveaux d'encadrement.**

Les services doivent pour ce faire **mettre en place une organisation** reposant sur :

- la réunion régulière des instances représentatives du personnel,
- un service académique de prévention des risques professionnels animant un réseau renforcé de conseillers et assistants de prévention formés et disposant du temps nécessaire à leur mission,
- une offre de médecine de prévention accessible à tous les agents et dotée de conditions matérielles et financières d'exercice correctes.

**Les priorités nationales constituent des orientations générales qui doivent être appropriées, déclinées et adaptées dans les programmes annuels de prévention, au niveau académique et départemental.**

### I/ ASSURER LES CHSCT DANS LA PLENITUDE DE LEURS ATTRIBUTIONS

Les présidents des CHSCT installés dans toutes les académies et tous les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) doivent veiller, en lien avec le secrétaire, à programmer les 3 séances réglementaires, à élaborer les ordres du jour de ces séances et mettre en place des groupes de travail préparatoires.

Ces instances représentatives seront renouvelées après les élections aux comités techniques de décembre 2014. Afin que les nouveaux représentants des personnels prennent la pleine et juste mesure de leurs missions en particulier sur la dimension conditions de travail, la formation de ses membres devra être organisée dès la mise en place des CHSCT.

Afin de lui permettre d'être un acteur essentiel de la politique de prévention des risques professionnels, le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation de la mise en œuvre des règles, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

**Les présidents de CHSCT doivent donc veiller à donner toutes facilités aux représentants des personnels pour l'accomplissement de leurs missions.**

Ainsi dans le cadre de sa mission d'analyse des risques professionnels, **le CHSCT doit être associé à la démarche d'évaluation des risques** dont les résultats sont formalisés dans **le document unique de l'évaluation des risques professionnels** et aux mesures de prévention qui en découlent et qui doivent être inscrites dans le **programme annuel de prévention** soumis pour avis au CHSCT. Le président doit également présenter chaque année pour avis un **rapport écrit faisant le bilan** de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

- Pour ce faire **les membres de CHSCT bénéficient d'un droit d'accès aux locaux**. Ils procèdent à ce titre à intervalles réguliers à la **visite des services** relevant de leur champ de compétence. Un programme prévisionnel de visites peut être arrêté annuellement par délibération du CHSCT. **Le président ou son représentant qui est obligatoirement présent lors de ces visites veillera** à ce qu'elles s'effectuent sur la base d'un protocole défini auparavant avec les représentants des personnels et qu'elles donnent lieu ensuite à un rapport présenté au CHSCT.

- De même **le CHSCT procède à une enquête** lors de certains accidents du travail, de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel (accident grave ou répété au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret 82-453 modifié).  
**L'enquête a pour but de déterminer les différents éléments et faits qui ont conduit à l'accident ou à la maladie afin d'arrêter les mesures de prévention qui doivent être mises en œuvre** pour éviter que l'accident ou la maladie ne se reproduise, et en aucun cas de déterminer un ou des responsables.  
Le CHSCT est informé des suites qui sont données aux conclusions de chaque enquête.
- En cas de **risque grave et de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**, le **CHSCT a la possibilité de solliciter de son président l'intervention d'un expert**, personne physique ou morale, agréé par arrêté du ministre chargé du travail.  
En cas de refus de l'administration de faire appel à un expert, la décision doit être substantiellement motivée et communiquée au CHSCT.

## II/ RENFORCER LA MEDECINE DE PREVENTION

La dynamique créée par le fonctionnement des CHSCT doit aussi se traduire dans l'effort continu du développement de l'offre de médecine de prévention proposée aux agents de l'éducation nationale.

**Les Recteurs veilleront à maintenir le recrutement de médecins de prévention en leur offrant des conditions tant financières** équivalentes aux autres secteurs de la fonction publique **que matérielles avec des locaux adaptés et équipés pour l'exercice de la médecine.**

Avec le médecin conseiller technique et le médecin de prévention coordonnateur, et en lien avec le CHSCT, ils **définiront un pilotage de la médecine de prévention** à partir des priorités suivantes :

- Porter une attention et effort particuliers à **la surveillance médicale particulière (SMP)**, qui est encore assez mal cernée et peu réalisée, pour les agents soumis à des risques professionnels avérés (produits chimiques, postures pénibles, machines dangereuses, ...).
- Renforcer le travail de **concertation entre les services de ressources humaines** et les services de médecine de prévention pour cerner entre autres la liste des agents pouvant être éligibles à la SMP.
- Développer les **actions en milieu de travail** en lien avec le conseiller de prévention académique et en s'appuyant sur les rapports de visite des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST).
- Dans le cadre de la **pluridisciplinarité** renforcer le service en infirmières formées en santé au travail, psychologues, ergonomes, et donner au service les moyens nécessaires en secrétariat. Le médecin de prévention coordonne l'action de cette équipe pluridisciplinaire, en s'appuyant sur une convention qui garantit l'indépendance des différents acteurs.
- Relayer vers le secteur libéral (psychologues, médecins traitants ou psychiatres) et le secteur public (services hospitaliers de psychiatrie) en cas de nécessité, la prise en charge des personnels en « difficulté de santé au travail ».

## III/ CREER UN VERITABLE SERVICE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

**a/ Le conseiller de prévention académique (CPA) est placé auprès du recteur pour l'assister et le conseiller :**

- dans la **démarche d'évaluation des risques** à mettre en place tant dans les écoles que les EPLE en développant les outils nécessaires et en assurant la formation et le conseil auprès des chefs de service et d'établissements et de leurs assistants et conseillers de prévention ;
- dans la mise en place d'une **politique de prévention des risques académiques** en lien avec le service de médecine de prévention, en s'appuyant sur les travaux et les visites des CHSCT et les rapports de visites des ISST ;
- dans la **mise en œuvre des règles** de sécurité et d'hygiène en **animant le réseau** d'assistants et de conseillers de prévention placés auprès de l'IA-DASEN et des chefs d'établissement.

**Le CPA doit être de catégorie A** et avoir reçu une formation initiale lui donnant les acquis et les compétences en matière de prévention des risques ; une formation d'ingénieur dans le domaine est souhaitable. **Il doit exercer sa fonction à temps plein.**

**b/ Pour les des 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. Dans de nombreux départements **le conseiller de prévention départemental, devrait disposer d'un temps plein.**

**c/ La constitution d'un véritable service de prévention des risques professionnels** auprès du recteur, dont le CPA peut être le chef, doit se développer dans toutes les académies ; il permettra :

- de piloter efficacement la politique de prévention de l'académie et de mettre en cohérence les différentes politiques des services et des établissements
- d'accompagner, comme service ressource, la mise en place et le développement des missions et attributions des CHSCT,
- d'accompagner et de renforcer le travail en réseau des assistants et conseillers de prévention.

#### **IV/ PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

En application des circulaires du Premier ministre du 20 mars 2014 et du ministre chargé de la fonction publique du 20 mai 2014, le MENESR s'attache à donner un sens concret aux dispositions de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux signé le 22 octobre 2013. A cet effet, deux actions sont en cours, qui procureront les bases nécessaires à l'élaboration d'une véritable politique de prévention des RPS :

- **Le recensement qualitatif des dispositifs** qui existent d'ores et déjà dans les académies ; ce recensement permet à chaque académie de faire un bilan des initiatives, récentes ou plus anciennes, qui ont conduit à la création de dispositifs variés et pas toujours coordonnés entre eux ; cette revue de l'existant doit conduire chaque académie à chercher la plus grande efficacité et à progressivement développer la prévention primaire en complément des mécanismes de prévention tertiaire ou secondaire qui ont été mis en place ; un recueil des bonnes pratiques académiques sera réalisé dans le cadre des travaux du CHSCT ministériel.
- **Le recueil d'éléments statistiques** permettant d'évaluer les facteurs de RPS auxquels les agents du MENESR sont exposés ; il prendra appui sur deux sources : d'une part les résultats de l'enquête « Conditions de Travail 2013 » de la DARES, qui comprend un panel significatif d'enseignants, d'autre part sur une enquête ad hoc qui sera menée d'ici la fin de l'année civile 2014 auprès d'un panel de personnels dans les autres métiers du MENESR. Ce diagnostic, réalisé à l'échelle nationale, donnera un point de départ pour les travaux à mener au sein des académies, qui pourront affiner par un diagnostic local au niveau le plus pertinent (le plus proche possible du travail réel, dans l'idéal l'établissement ou la circonscription pour le 1<sup>er</sup> degré).

Grâce à ces éléments, les académies pourront définir des plans de prévention des RPS qui devront obéir aux principes suivants :

- **La formation** ne constitue qu'un élément d'une politique de prévention des RPS, mais elle en est un **rouage essentiel** ; des formations adaptées doivent être mises en place pour les personnels en charge de l'accompagnement des agents, mais aussi en direction des agents eux-mêmes et surtout en direction des personnels d'encadrement, dans les services administratifs comme dans les établissements.
- Les différents dispositifs existants doivent converger et une synergie doit être trouvée entre eux.
- **L'information des personnels et des cadres** sur l'existence de structures de prise en charge ou d'écoute est fondamentale et doit être renforcée pour donner leur pleine efficacité aux mécanismes mis en place, qui sont encore trop peu connus.
- **Les RPS** nécessitent, encore plus que les autres risques professionnels, une **approche plurielle et la mise en commun de compétences complémentaires** ; l'approche médicale, souvent utile en prévention tertiaire, ne doit pas l'emporter sur **une approche plus globale qui prend en compte les conditions de travail dans leur ensemble afin de développer une prévention primaire.**