



**ACADÉMIE
DE LIMOGES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Programme annuel de prévention académique Année 2022

- 1 - Poursuivre les actions engagées dans le cadre des programmes d'actions précédents.**
- 2 - Renforcer le pilotage, la formation et l'organisation en matière de santé et sécurité au travail.**
- 3 - Poursuivre la mise en œuvre d'actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des personnels.**
- 4 - Développer la prise en compte des risques bâtimentaires.**

1 - Poursuivre les actions engagées dans le cadre des programmes d'actions précédents.

Les orientations stratégiques ministérielles de l'année civile 2022 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes et constituent des priorités nationales que les académies, les services de l'administration centrale et les établissements publics nationaux du ministère sont invités à prendre en compte dans leur programme annuel de prévention.

L'analyse systématique (à l'échelle départementale et académique et en associant les CHSCT) des signalements portés aux registres de santé et de sécurité au travail, des synthèses des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), des analyses des accidents de travail, et des rapports et bilans règlementaires (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, bilan social intégrant le rapport de situation comparée, bilan de la RH de proximité, bilan dressé par les référents égalité, bilan référents VSS) doit permettre d'identifier les risques professionnels particuliers sur lesquels les autorités académiques pourront engager des actions de prévention.

1-1 Registres SST et DGI.

Pour identifier les risques professionnels et en partager les causes, il est nécessaire de recourir aux différents registres qui doivent ainsi être mis en place dans l'ensemble des établissements scolaires et des cités administratives.

Les fiches SST et DGI seront analysées et incluses aux travaux de CHSCT afin de proposer des mesures de prévention générales.

L'analyse des fiches permettra à l'échelle départementale et académique de dresser un état des lieux des risques et dangers auxquels sont exposés les personnels. Les problématiques identifiées comme les plus récurrentes et/ou dangereuses feront l'objet de mesures de prévention dans le cadre de protocoles départementaux et/ou académiques.

L'accès à ces fiches sur le site du rectorat sera facilité et les personnes ressources poursuivront leur communication à destination des directeurs et chefs d'établissement.

Une note récapitulative de l'ensemble des registres obligatoires dans les écoles et les EPLE sera adressée au cours de l'année à l'ensemble des personnels.

La création d'une typologie des fiches SST permettra d'obtenir des indicateurs.

1-2 PPMS.

Les services académiques doivent s'assurer de l'existence ou de la mise place du Plan Particulier de Mise en Sûreté pour l'ensemble des écoles et établissements de l'académie en application des directives du 12 avril 2017 qui prévoient de distinguer le volet PPMS risques majeurs du volet PPMS risque attentat intrusion.

Au moins 2 exercices PPMS (Risques majeurs et attentat intrusion) seront organisés au cours de la première période. Le premier de ces exercices portera sur le volet attentat-intrusion et devra être réalisé avant les vacances de la Toussaint.

L'ensemble des écoles et des EPLE, peuvent bénéficier de l'appui de l'EMS du rectorat, des « référents-sûreté » nommés sur les 3 DSDEN ainsi que des référents sûreté Police et Gendarmerie sur les 3 départements. Un accompagnement des écoles et des EPLE est à poursuivre sur ce point.

Les écoles et établissements sont accompagnés par l'EMS du rectorat, des « référents-sûreté » nommés sur les 3 DSDEN ainsi que des référents sûreté Police et Gendarmerie sur les 3 départements pour trouver en interne et/ou les chefs de service et/ou avec les collectivités des réponses aux difficultés rencontrées dans le cadre des exercices (Absence de clôture, contrôle à distance d'entrées et sorties...).

Les EPLE doivent également s'assurer de la mise à jour du diagnostic de sécurité, tous les 3 ans, en lien avec le référent sûreté Police ou Gendarmerie, et l'EMS.

Une relance régulière sera faite à l'ensemble des EPLE.

1-3 La réalisation et l'analyse du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) nourrissent les mesures de prévention.

Les services et établissements ayant déjà formalisé les résultats de l'évaluation des risques doivent mettre à jour le document unique annuellement et développer un plan d'actions de prévention.

Les agents doivent être associés sur leur temps de travail, à l'analyse des risques auxquels ils sont soumis. Le DUERP reste accessible aux agents s'ils en font la demande au chef d'établissement ou directeur d'école.

L'objectif des DUERP est de permettre des synthèses précises des risques auxquels sont exposés les personnels et déclinables à l'échelle territoriale souhaitée afin de dégager des mesures de prévention.

Les secrétaires des CHSCT auront accès à l'application DUERP et des synthèses seront présentées annuellement dans les CHSCT.

En cela, Les CHSCT devront analyser les risques afin de produire des mesures de prévention transversales et transférables aux problématiques récurrentes.

Les chefs de service, avec l'appui des équipes SST et des CHSCT devront apporter des réponses concrètes aux risques évoqués par les personnels dans le cadre d'un plan d'actions de prévention.

Le ministère a choisi l'appli « Duerp-Pap » des ministères économique et financier, en l'adaptant au contexte de l'éducation nationale. Cet applicatif permet de retranscrire le document unique et de formaliser le programme annuel de prévention. Le CHSCT souhaiterait que les données déjà rentrées par les chefs d'établissement puissent être directement basculées dans cette nouvelle application.

Cet outil sera testé à partir du mois de mars 2022 dans certaines académies avant d'être proposé à l'ensemble des académies à partir de la rentrée 2022-2023.

Les EPLE seront accompagnés cette année lors d'ateliers DUERP menés sur les 3 départements.

L'équipe mobile de personnels de laboratoire, créée en début d'année scolaire, viendra en appui des personnels sur le risque chimique.

Une attention particulière sera également apportée cette année à l'accompagnement des professeurs d'EPS pour la mise à jour du DUERP.

2 - Renforcer le pilotage, la formation et l'organisation en matière de santé et sécurité au travail et d'accompagnement des personnels.

2-1 Pilotage académique.

2-1-1 Pôle Santé et Sécurité au travail.

- Le recrutement d'un médecin de prévention supplémentaire reste une priorité. Le rectorat a publié une annonce sur une revue médicale spécialisée en octobre 2021.

Dans un contexte durable de difficultés de recrutement, la DGAFP et la direction du budget ont élaboré un référentiel interministériel des rémunérations des médecins du travail qui renforce l'attractivité des postes en revalorisant les rémunérations des médecins du travail.

- La psychologue du travail, Eva Brisseau, pourra se joindre autant que de besoins aux actions engagées auprès des personnels qui le souhaitent.

- La plaquette d'informations « Dispositifs Ressources Humaines - Santé Sécurité au Travail » a été mise à jour et sera transmise à l'ensemble des personnels de l'académie.

- Poursuite du suivi des recommandations faites dans le cadre des inspections réalisées depuis 2010 par l'ISST.

- Cette année, les ISST s'intéresseront particulièrement aux conditions de travail dans les SEGPA. Elles seront toutes inspectées.

- Accompagnement des écoles et EPLE sur toutes questions liées à la SST.

2-1-2 Surveillance médicale renforcée.

Une programmation des visites médicales pluriannuelle sera établie, avec une priorité pour les personnels exposés à des risques spécifiques (exposition à l'amiante, enseignants de la filière bois, enseignants des ateliers de maintenance automobile / PL, agents de laboratoire physique-chimie...).

Une convention avec les AIST est à l'étude pour réaliser les visites médicales des personnels des lycées professionnels, des ateliers de maintenance auto / PL et chaudronnerie. Une rencontre avec le DAFPIC est prévue afin de formaliser cette convention.

2-1-3 Les assistants de prévention.

Dans les EPLE

Chaque établissement doit nommer un assistant de prévention dont le rôle est de conseiller le chef d'établissement en matière de santé et sécurité.

L'académie de Limoges poursuivra l'identification du maillage des assistants de prévention en lien avec les chefs d'établissement ainsi que les autorités départementales et régionales. A cette fin, elle rendra accessible sur le site de l'Académie une liste des assistants de prévention par établissements avec leurs coordonnées.

La désignation des AP sera faite sur la base du volontariat dans le cadre d'un appel à candidature.

Les lettres de cadrage pour l'ensemble des CP et des AP seront établies selon le modèle du décret, intégrant la quotité qui doit leur être dégagée sur leur temps de travail, conformément aux orientations stratégiques 2017-2018 et 2018-2019 pour qu'ils puissent accomplir leur mission.

La liste des AP du 2^d degré sera mise à jour et présentée lors d'un prochain CHSCT-A.

Dans les circonscriptions du 1^{er} degré

La désignation des AP sur la base du volontariat sera faite dans le cadre d'un appel à candidature.

Les lettres de cadrage pour l'ensemble des CP et des AP seront établies selon le modèle du décret, intégrant la quotité qui doit leur être dégagée sur leur temps de travail, conformément aux orientations stratégiques 2017-2018 et 2018-2019 pour qu'ils puissent accomplir leur mission.

2-1-4 Ressources humaines de proximité.

L'académie de Limoges a mis en place un réseau RH de proximité à la rentrée 2019 :

- 4 conseillères RH au plus proche du terrain ;
- un réseau professionnalisé et des outils communs, dans un cadre national ;
- un travail en étroite collaboration avec les acteurs de la GRH locaux, départementaux et académiques ;
- une communication à l'ensemble des personnels et des structures.

Objectifs :

- accompagner les agents individuellement, à leur demande ou bien celle de l'institution ;
- conseiller, apporter un appui aux structures dans l'accompagnement collectif ;
- favoriser et développer les réseaux professionnels.

Les conseillères RH de proximité présenteront un bilan en CHSCT académique et départemental.

2-2 CHSCT.

2-2-1 Visites des établissements.

Sur la base d'une thématique définie, 1 visite du CHSCT académique sera programmée au cours de l'année 2022 :

- Visite inversée des professeurs d'EPS.

2-2-2 Suivi et valorisation des travaux du CHSCT.

La rubrique SST/CHSCT sera mise à jour régulièrement afin de publier les différents travaux et ressources documentaires.

Les PV des CHSCT-A seront également publiés sur le site du rectorat.

Le CHSCT s'engage à diffuser les PV et les avis dans les délais réglementaires.

2-3 Formations.

- Formation des nouveaux assistants et conseillers de prévention du 1^{er} degré : lundi 15 novembre 2021.

- Formation des nouveaux assistants de prévention du 2^d degré : 17 juin 2022.

Les nouveaux membres des CHSCT seront intégrés aux formations des assistants de prévention dans la mesure du possible. Calendrier à définir avec les formateurs.

- Formation des nouveaux gestionnaires : jeudi 17 mars 2022.

- Etude de mise en place de formations mutualisées avec les collectivités territoriales.

- Etude sur la mise en place de formations concernant le risque incendie et l'utilisation des moyens de secours, premiers secours, (...).

- Etude sur la formation des personnels accueillant des personnes handicapées (AESH...) dans le cadre de la mise en place du registre public d'accessibilité.

- Formation « Gestion de crise » proposée aux directeurs et chefs d'établissement, sur demande, par le référent sûreté académique et départementaux.

- Formations VSS et des représentants des personnels sur les VSS.

- Une formation à la méthodologie de l'arbre des causes sera proposée cette année dans la mesure du possible, aux acteurs de la prévention ainsi qu'aux membres des CHSCT volontaires de manière à pouvoir conduire une analyse des accidents graves.

2-4 L'analyse et le traitement des questions d'égalité, des violences sexuelles ou sexistes (VSS).

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a repris les grandes dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce plan d'action est commun au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, mais comporte des dispositions spécifiques pour chacun des deux ministères. Il intègre les 5 axes de travail obligatoires définis par la loi. Les orientations ministérielles en matière de prévention des risques professionnels ciblent l'axe 5 du plan égalité femmes-hommes.

- Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Une personne référente égalité femmes / hommes a été nommée au sein de l'académie.

Des référents départementaux sont désignés.

2-4-1 L'information, la sensibilisation et la formation.

- Information sur le site du rectorat et des DSDEN ainsi que des newsletters présentant le dispositif de signalement de traitement et de suivi des actes de violences sexuelles et sexistes, ainsi que le plan d'actions.
- Actions de sensibilisation et de prévention de tous les personnels (affichages, journée internationale, affiche...).
- Inscrire les agents désignés à la formation IH2EF.

2-4-2 Le signalement, le traitement et le suivi des actes de VSS.

L'académie met en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir le signalement des personnels qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Ce dispositif comprend le réseau des référents et référentes académiques et départementaux égalité femmes-hommes et autres personnes ressources (médecin des personnels, psychologue du travail, référente académique égalité femmes-hommes et référents et référentes départementaux, les référents et référentes VSS académique et départementaux, les personnels du service social en faveur des personnels, les conseillères et assistantes de prévention).

L'adresse email dédiée sera : stopdiscr@ac-limoges.fr.

2-4-3 Accompagnement des agents victimes de violences VSS.

Le processus d'accompagnement des signalements fait intervenir :

- La médecine de prévention.
- Le service social en faveur des personnels.
- Tous les services d'action sociale, partenaires institutionnels : aide au logement, aide financière, (...).
- Les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête administrative) ou pour des mesures de gestion, notamment dans le cadre des demandes de mobilité qui pourront être traitées hors barème et hors campagnes de mobilité.
- Les services RH et/ou juridique pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle.
- Les acteurs et actrices et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (psychologue du travail, MGEN Réseau PAS, etc.).

Un bilan sera présenté annuellement en CHSCT académique.

3 - Poursuivre la mise en œuvre d'actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des personnels.

3-1 Prévention des risques psychosociaux.

Identifier et valoriser les actions déjà mises en œuvre sur l'académie.

- Poursuivre le travail engagé par les 3 DSDEN concernant les directeurs d'école.
- Poursuite des groupes de paroles et d'échanges de pratiques avec les infirmières.
- Poursuivre le travail engagé sur les indicateurs RPS.

3-2 Analyse de situations de travail dégradées et identification d'actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail de certains personnels.

A l'étude :

- Mise en place d'une cellule d'accompagnement des collectifs de travail.

Une Cellule académique d'accompagnement des collectifs de travail sera proposée par l'académie de Limoges afin de prévenir et désamorcer les conflits en situation professionnelle afin d'aider à la résolution de tensions qui ne trouvent pas d'issue au niveau des établissements. Cette cellule peut ainsi notamment intervenir dans le cadre d'un processus de médiation.

Cette cellule serait composée de la psychologue du travail de l'académie, des conseillères de ressources humaines de proximité et des conseillères techniques et assistantes de service social en faveur des personnels. Ces personnels ont bénéficié d'une formation et d'un accompagnement.

- Déploiement de la cellule D2R2 (dire, discuter, réfléchir, réguler) à destination des chefs d'établissement conçue pour accompagner sur le terrain les personnels de direction dans la prévention des situations complexes.

- Accompagnement des enseignants référents ASH, mise en place du programme d'actions suite à l'enquête des enseignants référents de Creuse.

- A l'étude : proposer des groupes de paroles et d'échanges de pratiques aux AESH volontaires.

3-3 Violences scolaires.

a) Dans sa circulaire du 03 septembre 2019, le Ministère a mis en place un plan de lutte contre les violences scolaires.

Ses objectifs :

- mieux accompagner les élèves poly-exclus et hautement perturbateurs ;
- mieux accompagner les personnels victimes de violences scolaires (3 guides d'accompagnement) ;
- favoriser le partenariat avec la préfecture, le parquet, la police, la gendarmerie (convention départementale VS) ;
- désignation d'un référent violence par département.

Un bilan sera présenté en CHSCT et des mesures de prévention seront travaillées afin de protéger les personnels.

Harcèlement scolaire :

- Mise en place du programme pHARe dans l'académie auprès de 252 écoles et 30 collèges.

Ses objectifs :

- doter d'un plan de prévention tous les établissements scolaires (1^{er} degré et collèges) ;
- former les personnels ressources ;
- mise en place des ambassadeurs.

Généralisation à tous les établissements scolaires (écoles et collèges) d'ici septembre 2022.

b) Déploiement du carré régalien.

Le rectorat organise un carré régalien pour analyser et agir autant en matière de sécurité que de respect des valeurs de la République.

Les 4 angles de ce carré sont :

- valeurs de la République – laïcité ;
- radicalisation, instruction en famille et instruction d'enseignement hors contrat ;
- violences scolaires ;
- harcèlement.

Il sera coordonné et suivi par un référent au niveau académique.

3-4 Autres risques particuliers générateurs d'accidents du travail ou maladies professionnelles.

Une formation à la méthodologie de l'arbre des causes sera proposée cette année dans la mesure du possible, aux acteurs de la prévention ainsi qu'aux membres des CHSCT volontaires de manière à pouvoir conduire une analyse des accidents graves.

Les travaux dangereux dans les ateliers, en priorité ceux qualifiés de travaux réglementés par le code du travail, seront analysés pour arrêter des mesures de prévention adaptées aux risques et au niveau de maîtrise des gestes professionnels par les élèves.

L'enseignement de l'éducation physique et sportive : de nombreux accidents de service sont liés à cette activité. Une visite inversée de professeurs d'EPS cette année permettra d'identifier les risques et de proposer des actions de prévention. Un questionnaire sera envoyé à l'ensemble des professeurs d'EPS fin novembre 2021 et les résultats seront présentés lors d'un prochain GT.

3-5 La prévention des risques liés aux troubles musculosquelettiques.

L'application informatique DUERP, a permis d'identifier le risque de TMS pour les enseignants de maternelle. Un Groupe de Travail pluridisciplinaire, type ERR, en partenariat avec la MGEN se mettra en place en 2022 afin de réfléchir à des mesures de prévention.

Une affiche sur la prévention des TMS sera communiquée à l'ensemble des personnels administratifs.

Un projet de partenariat avec l'école de kiné de la Croix Rouge ainsi qu'un cabinet d'ergonomes est en cours afin de mener des études de postes au sein de quelques écoles maternelles ainsi que sur les sites déconcentrés. Les préconisations pourront ensuite être diffusées à l'ensemble des personnels de l'académie.

3-6 La prévention des risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) dans les EPLE.

A la suite de la demande de transmission d'inventaire des produits chimiques pour chaque EPLE, une réponse individuelle du rectorat a été apportée à chacun des EPLE, contenant la liste des produits dangereux à évacuer. Tous les déchets scellés radioactifs ont été enlevés par le CEA. Les autres déchets identifiés par le CEA ont été récupérés par l'ANDRA (Agence Nationale pour le traitement des déchets radioactifs). Un recensement a été fait au mois d'octobre 2021, un autre au mois de janvier. Une nouvelle collecte aura lieu en 2022.

Une équipe mobile, constituée de techniciens de laboratoire (2 en Haute-Vienne, 1 en Corrèze et 1 en Creuse) a été créée dont le rôle est d'accompagner les EPLE dans leur questionnement sur le risque chimique et la sécurité en laboratoire. Leurs coordonnées ont été communiquées à tous les chefs d'établissement en début d'année scolaire.

L'ERR est composée de :

- IA-IPR de physique chimie, mathématiques et SVT ;
- ISST ;
- CPA ;
- Médecin des personnels ;
- 3 enseignants de SVT, physique chimie et mathématiques/sciences ;
- 3 techniciens de laboratoire ;
- 2 chefs d'établissements ;
- 2 DDFPT.

Il pourra se poursuivre en proposant la diffusion de ressources et de formations.

4 - Développer la prise en compte des risques bâtimentaires.

4-1 Questionnaire amiante.

Il existe un plan national amiante mis en place en 2005 et relancé en 2016 qui recense les personnels susceptibles d'avoir été exposés aux poussières d'amiante dans les services, écoles et établissements relevant de l'éducation nationale.

Un questionnaire d'exposition de l'amiante a été envoyé à tous les personnels de l'éducation nationale nés entre 1955 et 1961.

Une relance a été envoyée au mois de septembre 2021.

L'organisme « Sepia » traitera ces dossiers.

Le médecin du personnel suivra les personnes concernées.

4-2 Locaux scolaires.

Le ministère va publier des référentiels de construction des locaux scolaires en prenant en compte les aspects de confort, d'accessibilité et de sécurité pour l'ensemble des écoles et des EPLE sur lesquels pourront s'appuyer les collectivités territoriales.

L'outil de pilotage ainsi que les rapports des visites de l'ISST permettent d'obtenir un état des lieux des différents locaux scolaires.

Des rencontres régulières avec les représentants de la région et des conseils départementaux permettront d'évoquer certaines problématiques liées aux bâtiments afin de trouver des réponses adaptées.

Un accompagnement des établissements concernant la mise en place du registre public d'accessibilité est à l'étude.

4-3 Autres diagnostics.

Sur l'académie de Limoges, l'outil de pilotage constitue une base de travail et permet d'obtenir une cartographie de l'ensemble des diagnostics, registres, vérifications obligatoires et autres indicateurs.

Dans le premier degré, l'ensemble des écoles de l'académie a renseigné cet outil de pilotage.

Il constitue une base de travail pour mettre en place un plan d'actions avec des déclinaisons départementales. Il doit conduire à dresser un état des lieux précis, à informer les personnels de leur éventuelle exposition à un risque, à alerter les collectivités locales propriétaires des locaux et à produire des mesures de prévention de nature à préserver les personnels d'une exposition à ces risques.

Une relance sera faite en début d'année 2022 à l'ensemble des EPLE et un accompagnement leur sera proposé.