



**ACADÉMIE
DE LIMOGES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**PROGRAMME ANNUEL
de PREVENTION
Année 2023**

13 rue François Chénieux
CS 23124
87031 LIMOGES cédex 1

Programme annuel de prévention – Année 2023

Introduction

La mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail dans l'académie de Limoges constitue une priorité déclinée dans ses programmes annuels de prévention.

Le programme de prévention de l'académie de Limoges s'inscrit pleinement dans la continuité de la feuille de route RH, mais également dans la [démarche Ecole promotrice de santé](#), dont elle a fait une priorité.

Il est issu [des orientations stratégiques ministérielles 2023](#) qui reprennent les éléments [du plan santé au travail 2022-2023](#) dans la fonction publique, dont la mission est d'engager une nouvelle dynamique en matière de prévention des risques professionnels.

Ce programme académique s'appuie également sur les propositions faites lors des différents groupes de travail des membres de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail. Cette instance favorise les débats et les échanges entre les différents acteurs impliqués dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.

Cadre juridique :

- Article 71 du [décret n°82-453 du 28 mai 1982 \(modifié\)](#) relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

- Article 71 du [décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020](#) relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'état

- [arrêté du 28 avril 2022](#) portant création des CSA

- Code de l'éducation

- Code général de la fonction publique

Enjeux stratégiques pour l'année 2023 :

- I. Mettre en place les comités sociaux d'administration (CSA) et leurs formations spécialisées
- II. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels
- III. Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail
- IV. Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail.

Axe 1 - Mettre en place les comités sociaux d'administration (CSA) et leurs formations spécialisées

Le nouveau décret du 20 novembre 2020 précise les modalités de fusion entre les comités techniques et les CHSCT. Cette fusion des instances, qui a pour objectif d'assurer la cohérence entre les attributions respectives du CSA et de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail instituées au sein du CSA, occupera une place centrale dans le programme académique de prévention. La mise en place de ces formations spécialisées nécessitera d'assurer la formation de ses nouveaux membres, ainsi qu'une information des personnels sur le fonctionnement et les missions de ces nouvelles instances. Les travaux réalisés précédemment par le CHSCT seront transmis au CSA afin d'en assurer la continuité.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs
1-1 : Mettre en place les formations spécialisées ainsi que la formation des nouveaux membres	1-1-1 - Mettre en place le plan de formation des membres du CSA et de la formation spécialisée - Présentation du règlement intérieur - Installation de la formation spécialisée spéciale académique (pour les personnels administratifs)	ISST- CPA
1-2 : Informer les personnels sur le fonctionnement et les missions de ces nouvelles instances	1-2-1 - Formation des chefs de services, AP, CDP, nouveaux directeurs... - Formation des IEN - Communication aux personnels via les lettres hebdo, la minute RH, le site internet...	Pôle SST DSDEN Intervenants divers
1-3 : Assurer le suivi et la valorisation des travaux de la FS	1-3-1 - Assurer le suivi des préconisations suite à la visite inversée des professeurs d'EPS	IA-IPR EPS CPA
	1-3-2 - Mise à jour du site internet avec les nouveaux éléments liés à la FS	CPA - webmestre
1-4 : Définir un programme de visites de sites et/ou d'enquêtes	1-4-1 - Mise en place d'une visite avant la fin de l'année scolaire 2022/2023	Membre de la FS DRH
1-5 : Poursuivre l'information et le suivi des fiches SST et DGI	1-5-1 - Analyser les fiches SST lors de groupes de travail - Etablir un bilan en fin d'année	Membre de la FS DRH – CPA
	1-5-2 - Etudier la possibilité de dématérialisation du registre SST	DSI

Axe 2-Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le DUERP restent une priorité pour l'académie. Elles sont à la base de la démarche de prévention et doivent conduire à la mise en œuvre effective d'actions de prévention. En cela, l'accompagnement des établissements scolaires et des services administratifs par les différents acteurs de la prévention dans cette démarche est à privilégier. L'axe 5 de la feuille de route RH s'inscrit pleinement dans cette continuité.

Les travaux portant sur la prévention des RPS seront poursuivis afin de prendre en charge, le plus précocement possible, les situations individuelles et collectives dégradées. L'académie intégrera notamment la prévention de la santé mentale des agents dans sa politique de prévention, par des actions de sensibilisation et de formation. L'axe 5 de la feuille de route RH (Prévenir, protéger et soutenir les personnels) s'inscrit pleinement dans cette continuité.

Le suivi des fiches SST, mais aussi des rapports de l'inspecteur santé sécurité au travail, constituent les outils essentiels à la prise en compte des risques professionnels. Les informations sur les données relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique constituent des indicateurs importants permettant d'orienter les actions de prévention de l'académie. Une attention particulière sera portée au suivi des visites de l'ISST afin d'accompagner les chefs d'établissement, les directeurs dans la mise en œuvre des recommandations et de prévenir toute situation dangereuse. Les SEGPA seront accompagnées et le dialogue avec les collectivités poursuivi. En cela, le rôle des assistants et conseillers de prévention, nommés par un arrêté et dont les missions sont définies dans une lettre de cadrage, reste essentiel dans le suivi des visites de l'ISST et dans l'accompagnement des chefs d'établissement et chefs de service.

Le déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de harcèlement, violences, agissements sexuels et sexistes (STOP DISCRI) sera poursuivi, ainsi que la constitution d'un réseau de formateurs au sein de l'académie.

L'évaluation et la prévention des risques bâtimentaires seront poursuivies grâce notamment à l'outil de pilotage académique en santé, sécurité au travail et sûreté des espaces scolaires, que les chefs d'établissement et directeurs sont invités à renseigner et mettre à jour régulièrement.

Une attention particulière sera également apportée à l'évaluation des risques des personnels encadrant ou pratiquant des activités physiques et sportives.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs
2-1 : Poursuivre l'accompagnement à la démarche d'évaluation des risques dans les établissements scolaires et les services administratifs	2-1-1 - Accompagner les établissements qui en font la demande (via le PUF, outil de pilotage...)	CDP – AP – CPA
	2-1-2 - Accompagner les SEGPA et les CIO dans la démarche d'évaluation des risques	IA-IPR - CPA
	2-1-3 - Optimiser l'application DUERP de Montpellier, mettre à jour les données	DSI
	2-1-4 - Accompagner des professeurs d'EPS dans cette démarche	CPD-CPA
2-2 : Poursuivre la prévention des risques psychosociaux	2-2-1 - Poursuivre le déploiement des référents direction d'école afin de pouvoir répondre aux demandes d'accompagnement des directeurs d'école dans l'exercice de leurs missions	DSDEN
	2-2-2 - Développer les compétences psychosociales des personnels, au service du bien-être et de la santé mentale	Service social en faveur des personnels Interventions extérieures Médecin des personnels Psychologue du travail
	2-2-3 - Mettre en place des actions pour la préservation de la santé mentale des agents : actions de sensibilisation à la santé mentale, actions de formations en secourisme en santé mentale, actions de formations de formateurs	DRRH CT EVS
	2-2-4 - Intervention de la psychologue du travail pour les situations de travail dégradées - Développer le projet de charte de pilotage des établissements selon 3 axes : Axe 1 : soutenir les PERDIR en établissements Axe 2 : renforcer l'accompagnement des EPLE Axe 3 : accompagner et prévenir une gestion de crise en EPLE	DRRH CT EVS
2-3 : Assurer le suivi des inspections de l'ISST et aider les établissements dans la mise en œuvre des recommandations	2-3-1 - Accompagnement des établissements ciblés par une visite de l'ISST : préparation de la visite + mise en place des recommandations. - Nouvelle thématique de visite des ISST en 2023-2024 : conditions de travail dans les lycées professionnels	AP CPD CPA

	2-3-2 - Utiliser des outils collaboratifs, de partage entre les acteurs de la prévention afin d'assurer un suivi des situations les plus à risque	ISST CPA
2-4 : Accompagner les établissements dans la réalisation des exercices PPMS et la mise en place des registres obligatoires	2-4-1 - Accompagner les établissements dans la mise à jour des documents obligatoires par les référents sûreté, les assistants de prévention	Référents sûreté Assistants de prévention
2-5 : Mettre en place des actions de prévention concernant les troubles musculosquelettiques	2-5-1 - Poursuivre le partenariat avec la MGEN dans le cadre des réseaux PAS, mettre en place une formation concernant les TMS en maternelle.	CPA DRRH MGEN
	2-5-2 - Equiper les personnels administratifs de matériel ergonomique	DAF CPA
	2-5-3 - Poursuivre la diffusion des affiches de prévention	Pôle SST
	2-5-4 - Assurer le déploiement du programme RESPIR : la pause 110 + séances de pilates	Cardie
	2-5-5 - Etudier la possibilité de mener un partenariat avec l'université de Limoges (SUAPS - Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) afin de développer les activités sportives en milieu professionnel	DRRH
2-6 : Promouvoir l'évaluation du risque chimique au sein des laboratoires et des établissements du 2nd degré	2-6-1 - Accompagnement de l'équipe mobile des personnels de laboratoire à la demande des établissements et ceux ciblés lors des groupes de travail	IA-IPR physique chimie ISST CPA
	2-6-2 - Mise en place de la formation « risque en laboratoire » inscrite au PUF	IA-IPR physique-chimie
2-7 : Poursuivre la prise en compte du risque sanitaire	2-7-1 - Poursuivre la prévention de l'exposition au SARS-Cov-2 : communication des guides de la DGAFP et du ministère du travail, gestion des cas contacts et cas positifs, protections individuelles (masques), suivi des personnels actuellement en ASA et devant réintégrer leur poste suite à la nouvelle réglementation	Médecins des personnels
	2-7-2 - Accompagnement des personnels ayant pu contracter le COVID dans le cadre de leur travail, notamment des covid longs, dans la constitution de leur dossier de demande de reconnaissance de maladies professionnelles	Médecins des personnels
2-8 : Assurer le signalement, le traitement et le suivi des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes	2-8-1 - Poursuivre la communication du dispositif STOP DISCRI - Développer les formations de formateurs afin de constituer un réseau de formateurs - Mettre en place des actions de sensibilisation à l'occasion des journées internationales ou nationales (8 mars et 19 novembre, 25 janvier...) sous forme d'expositions, d'actions de sensibilisation avec le jeu de l'ANACT, formation des membres de la FS et du CSA. - Déterminer les missions des référents VSS - Assurer le suivi et le bilan du dispositif de signalement, de suivi et d'accompagnement - S'engager dans une démarche de labellisation AFNOR / diversité : audit prévu en novembre 2023	Référents académiques DRRH
2-9 : Renforcer l'attention portée aux risques bâtimentaires	2-9-1 - Programmer des actions de prévention concernant la qualité de l'air intérieur (webinaire ARS/préfecture de la Corrèze : démarche à poursuivre et à transférer dans les autres départements)	Référents bâti-scolaire
	2-9-2 - Promouvoir les guides « bâtir l'école » de la cellule bâti scolaire ainsi que les référents, s'assurer de la diffusion des fiches synthèses ↳ Nouveaux guides à venir : bureaux services académiques, équipements sportifs, lycées professionnels	CPA – ISST

	<p>2-9-3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer le suivi <u>systematique</u> des visites de l'ISST pour toutes problématiques liées aux bâtiments 	AP - CPD
<p>2-10 : Recenser les diagnostics techniques amiante (DTA)</p>	<p>2-10-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre le recensement grâce à l'outil de pilotage SST 	ISST CPA Médecin des personnels
	<p>2-10-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recenser les DTA (remonter 1998 et avant) 	Pôle SST
	<p>2-10-3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconduction de la prise en charge de la prestation de lecture centralisée des auto questionnaires par un prestataire spécialisé, prise en charge médicale - Assurer la formation des acteurs de prévention concernant le risque amiante, ainsi que l'information des personnels 	Pôle SST Médecins des personnels
<p>2-11 : Mettre en place des mesures de prévention concernant le risque routier</p>	<p>2-11-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande COPIL MGEN d'actions spécifiques 	MGEN DRH

Axe 3 - Renforcer la formation, l'organisation et le pilotage en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que l'accompagnement des personnels

L'importance de sujets de santé, de sécurité, de qualité de vie et des conditions de travail nécessitent l'engagement de nombreux acteurs. En ce sens, la formation des chefs de service, inspecteurs, directeurs, chefs d'établissement, assistants et conseillers de prévention, membres de la formation spécialisée est à poursuivre. L'identification, le développement ainsi que la coordination du réseau des assistants de prévention doivent faire l'objet d'une attention particulière.

L'ensemble des acteurs RH, l'équipe des CRHP, la psychologue et les médecins du travail, le service social en faveur des personnels, la division des personnels et des prestations sociales jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des personnels.

Afin d'améliorer la qualité de prise en charge des agents confrontés à des difficultés de santé, une situation de handicap, d'inaptitude ou de tout ordre, la constitution d'un groupe d'appui RH viendra compléter l'accompagnement des personnels.

Le partenariat avec la MGEN viendra également en appui des actions conduites par l'académie.

L'attention portée aux personnels est aussi affirmée dans la feuille de route RH. Accompagnement des carrières, formation et information, professionnalisation, découverte et valorisation des métiers, actions de soutien, d'aide et d'échanges sont des composantes essentielles à la politique RH de notre académie.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs
3-1 : Mettre en place la feuille de route RH de l'académie	3-1-1 - Mettre en place les objectifs déclinés dans les axes de la feuille de route RH : - Axe 1 : Améliorer la relation aux personnels - Axe 2 : Accompagner les parcours professionnels - Axe 3 : Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH - Axe 5 : Prévenir, protéger et soutenir les personnels	DRRH
3-2 : Développer l'information et les formations en matière de SST	3-2-1 - Mettre en place les formations : - des assistants et conseillers de prévention - des gestionnaires - des assistants de prévention en EPLE - des IEN - des nouveaux membres CSA/FS	ISST CPA
	3-2-2 - Refondation et mise à jour du site internet rubrique SST	Webmestre CPA
	3-2-3 - Création de rubriques au sein des lettres hebdo en fonction des sujets d'actualité - Diffusion de la plaquette « dispositifs ressources humaines – santé sécurité au travail » à l'ensemble des personnels de l'académie par la DRRH	Assistants prévention DRRH
	3-2-4 - Développer la formation au risque incendie et à la manipulation des extincteurs, auprès des personnels administratifs ainsi que des nouveaux directeurs	CPA DAF
3-3 : Identifier et renforcer le rôle des assistants et conseillers de prévention	3-3-1 - Poursuivre le maillage des AP du 2nd degré, nommés par arrêté avec lettre de cadrage - Renforcer le rôle des conseillers de prévention départementaux	ISST – CPA SG
	3-3-2 - Définition de plans d'actions pour les AP et CPD, suivi des visites de l'ISST	ISST CPD-AP-CPA
	3-3-3 - Mettre en avant le rôle des AP auprès des chefs d'établissement, IEN, chefs de service	
	3-3-4 - Etudier la possibilité d'attribution d'une prime pour les assistants et conseillers de prévention qui exercent la mission de prévention en plus de leur mission principale à temps plein	DRRH - SG
3-4 : Améliorer la coordination et l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention départementaux	3-4-1 - Joindre les AP du 2nd degré aux réunions régulières - Solliciter régulièrement des intervenants (médecine de prévention, cheffe de service DPPS, CRHP, référents VSS ...) afin de permettre une montée en compétences des AP et CPD	ISST CPA

	3-4-2 - Alimenter régulièrement l'outil collaboratif Teams	CPD-CPA
3-5 : Doter l'académie d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention	3-5-1 - Etudier la possibilité de recruter un infirmier en santé au travail	SG DRRH
	3-5-2 - Recruter un médecin de prévention - Poursuivre l'accompagnement par la psychologue du travail	DRRH SG
3-6: Assurer une surveillance médicale renforcée des personnels exposés à des risques spécifiques	3-6-1 - Poursuivre les visites médicales des personnels exposés à des risques particuliers (poussières bois, soudage, moteurs thermiques)	ISST CPA Médecin des personnels
	3-6-2 - Renouveler la convention avec les AIST. Intégrer les personnels exposés à des risques chimiques	Pôle SST Médecins de prévention
	3-6-3 - Etablir un premier bilan annuel de l'AIST	Pôle SST Médecins de prévention
3-7 : Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé mentale	3-7-1 - Mise en place d'actions de sensibilisation et de formation en santé mentale - Formation de formateurs en premiers secours en santé mentale par UNAFAM.	CT Infirmière CT
3-8 : Renforcer l'accompagnement des personnes confrontées à des difficultés de santé, une situation de handicap ou d'inaptitude ou de tout ordre	3-8-1 - Poursuivre la communication des dispositifs de maintien dans l'emploi (AS, CRHP...)	DDPS DRRH
	3-8-2 - Mise en place d'un groupe d'appui RH début 2023 afin d'assurer le suivi de situations individuelles complexes	DDPS DRRH
3-9 : Poursuivre l'accompagnement des personnels par les conseillères en ressources humaines de proximité (CRHP)	3-9-1 - Poursuivre l'accompagnement individuel des personnels dans leur projet professionnel. - Poursuivre les Ateliers RH « Identification des compétences » pour éventuellement les transférer dans le cadre d'une reconversion professionnelle. - Eventuellement intégrer les ateliers RH dans un parcours de l'EAFIC pour avoir une plus grande visibilité - Proposer la réalisation de tests de compétences : 2 CRHP ont suivi en janvier 2023 une formation par un organisme agréé et les 2 autres ont été formées par leurs collègues. Accès à un logiciel spécifique pour proposer des tests de compétences - Assurer le suivi des personnels de la Mission Académique de l'Encadrement et participer à la détection d'un vivier - Participer au GT recrutement pour la création d'un service recrutement au sein du pôle RH	CRHP
3-10 : Poursuivre l'accompagnement des personnels par le service social en faveur des personnels	3-10-1 - Service spécialisé du travail et de prévention : ↳ Mise à disposition dans le cadre des congés maladie ↳ Accompagnement postes adaptés ↳ Ateliers thérapeutiques du personnel en arrêt ↳ Accompagnement social dans l'interface vie professionnelle et vie personnelle ↳ Accompagnement des personnels à chaque violence scolaire subie ↳ Accompagnement StopDiscri	Service social CT
3-11 : Carré régalien/programme pHARe	3-11-1 - Mise en place du carré régalien en septembre 2021, accompagnement systématique des personnels victimes de violences, d'atteintes aux valeurs de la République	Référent académique

3-12 : Poursuivre l'accompagnement des AESH	3-12-1 - Etoffer l'offre de formation via le PUF Formations PUF 2022-2023 : ↳ Accompagner les élèves avec des troubles cognitifs ↳ Scolarisation des élèves dys ↳ Scolariser les élèves avec des troubles autistiques ↳ Scolariser les élèves avec des difficultés cognitives ↳ Scolariser les élèves avec des adaptations pédagogiques	CT ASH EAFC IEN ASH
	3-12-2 - Poursuivre la formation MGEN des référents AESH	
	3-12-3 - Création d'un livret d'accueil et de fiches pratiques pour répondre aux questionnements d'ordre administratif - Promouvoir les stages MIN : « être AESH » : 50h à distance : 5 - Etudier la mise en place de groupes d'échanges de pratiques	CT ASH IEN ASH
3-13 : Mettre en place un accompagnement des personnels d'intendance et de direction dans le cadre de l'expérimentation du logiciel op@le	3-13-1 - recruter un chargé de mission afin de soutenir les personnels et de prévenir les RPS	Chargé de Mission

Axe 4 - Mettre en œuvre des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

Le bien-être au travail est l'un des éléments qui contribue à la qualité des pratiques professionnelles et à l'implication des personnels dans leurs fonctions. Le développement de la qualité de vie et des conditions de travail regroupe toutes les actions permettant d'assurer la conciliation de la qualité des conditions de vie et de travail des agents et de la qualité du service public. Il s'agit d'un processus concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, temps de travail, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services. C'est dans ce sens que l'académie de Limoges mettra en place une démarche de déploiement de la QVCT dans le cadre de l'axe 4 de sa feuille de route RH. La création d'un comité de pilotage permettra de définir des constats, des indicateurs, d'identifier des leviers afin de pouvoir déployer une démarche active d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs
4-1 : Mettre en place une démarche de déploiement de la QVCT dans le cadre de la feuille de route RH, axe 4	4-1-1 - Mise en place d'un comité de pilotage QVCT en lien avec le LAB 110 Bis afin de définir une méthode : définir des constats, identifier des leviers et des indicateurs, définir des objectifs	DRRH Cardie Membres du COFIL
4-2 : Favoriser et accompagner les démarches de qualité de vie et des conditions de travail dans les établissements	4-2-1 - Intégrer la démarche QVCT dans les projets d'établissements, des services, sensibiliser les personnels de direction à ses enjeux ; les outiller sur sa mise en place - Favoriser la participation et l'expression des personnels dans le cadre du dialogue professionnel - Favoriser les espaces de discussion sur le travail ainsi que les temps d'échanges de pratiques entre pairs	DRRH CT EVS
4-3 : Déployer le programme <u>RESPIR</u> ((se) Recentrer, expérimenter, souffler, pratiquer, Informer/s'informer/innover, rencontrer)	4-3-1 - Poursuivre les actions proposées dans le cadre du programme RESPIR à destination des agents du rectorat, DSDEN de Limoges - Le Work café - La pause 110 (prévention des TMS) - Le LAB ouvert - Les mercredis du 110	DRRH CPA Cardie

Définition QVCT dans le guide de la DGAFP : « C'est une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit d'un processus social concentré, centré sur l'amélioration des conditions de travail » (contenu, organisation, relations au travail, sens du travail, conciliation vie prof et personnelle...)