



ACADÉMIE DE NORMANDIE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROGRAMME ACADÉMIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES ANNÉE 2024

Présentation en FS académique lors de la séance du 12 mars 2024

CADRE REGLEMENTAIRE :

- Code général de la fonction publique
- Code de l'éducation
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat
- Arrêté du 28 avril 2022 portant création des CSA ministériels, de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports – Année 2024 (Réunions du CHSCT-MEN du 19 décembre 2023).

CONTEXTE ET OBJECTIFS DU PROGRAMME :

Le programme annuel de prévention des risques de l'académie de Normandie, pour l'année 2024, a été rédigé à partir des orientations stratégiques ministérielles 2024 et de l'analyse par un groupe de travail académique des thématiques prégnantes dégagées du RSST académique. Ce programme liste des priorités académiques générales qui doivent pouvoir être déclinées en actions de pilotage, de formations, d'accompagnement. Les priorités pour l'année 2024 s'inscrivent dans la continuité de celles définies les années précédentes. Conformément au dernier alinéa de l'article n°71 du décret de quatrième référence, le programme 2024 comporte une annexe retraçant les actions prévues au PAP 2023 et qui n'ont pas été réalisées.

Les priorités du programme annuel académique de prévention des risques sont déclinées selon deux parties comprenant pour chacune d'elles quatre axes des orientations stratégiques ministérielles auxquels s'ajoutent deux axes complémentaires :

1^{ère} partie : Enjeux stratégiques pour l'année 2024

- **Faire vivre les nouvelles instances**
- **Porter une attention soutenue à certains risques professionnels**
- **Pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention**
- **Former et informer les agents**

2^{nde} partie : Obligations réglementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

- **Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail**
- **Acteurs de la prévention**
- **Formations spécialisées**
- **Principaux outils de santé et sécurité au travail**
- **Prévention des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes**
- **Éléments de réglementation amiante**

1- Faire vivre les nouvelles instances

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie - secrétaire général d'académie adjoint DRRH - conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - conseillère de prévention académique/coordinatrice académique risques majeurs – DIPAAC/DPA5

Les académies, les établissements publics nationaux et les établissements du sport doivent veiller au bon fonctionnement des formations spécialisées des comités sociaux d'administration (CSA), en facilitant l'exercice de leurs prérogatives opérationnelles et de leurs missions d'analyse des risques professionnels auxquels les agents peuvent être exposés.

- Systématiser la réalisation d'enquêtes à la suite d'accidents du travail, de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, conformément à l'article 64 du décret n°2020-1427 notamment à la suite de tout acte suicidaire susceptible d'avoir un lien avec le travail. Ces enquêtes n'ont pas pour but de rechercher des responsabilités mais ont pour objectif d'identifier les éventuels facteurs de risques ayant pu contribuer à la survenue de l'accident ou de la maladie professionnelle afin de proposer des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- Faciliter l'accès des formations spécialisées et des acteurs de prévention aux informations relatives aux accidents de service et de maladies professionnelles déclarées.
- Informer les agents des procédures et des droits attachés au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), à l'occasion de chaque déclaration d'accident ou de maladie, en leur transmettant un document d'information reprenant les éléments des guides ministériels dédiés.
- Faciliter la réalisation de visites de site, qui sont particulièrement adaptées à la mission d'analyse des risques professionnels de la formation spécialisée.
- Poursuivre la formation des membres des CSA et des formations spécialisées prévue à l'article 94 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020.
- Accorder aux membres des formations spécialisées le contingent annuel d'autorisations d'absence réglementaire.
- Consulter la formation spécialisée sur les mesures prises, notamment les aménagements de poste permettant de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.
- Accorder aux membres des formations spécialisées le contingent annuel d'autorisations d'absence réglementaire.

2- Porter une attention soutenue à certains risques professionnels

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH - conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail – médecins du travail - psychologues du travail - chargée de mission égalité femmes/homme, droits des femmes, lutte contre les discriminations, égalité professionnelle et diversité - conseillère de prévention académique/coordinatrice académique risques majeurs - conseiller sécurité de la rectrice - référente académique bâti scolaire – DIPAAC C1/DPA 5

2.1 Protéger les agents publics dans l'exercice professionnel quotidien

Les agents publics peuvent être confrontés à des violences, des menaces, des mises en cause, notamment sur les réseaux sociaux, ou encore à la menace d'un attentat et/ou intrusion. Ils doivent être protégés dans l'exercice de leurs missions.

Les chefs de service et les chefs d'établissements s'attacheront à mettre en œuvre les mesures permettant de prévenir l'ensemble de ces risques et menaces. Les services académiques seront particulièrement attentifs à :

- Veiller à la mise à jour des diagnostics dédiés à la sécurité et à la sûreté des structures et y associer les collectivités territoriales gestionnaires des bâtiments en charge des travaux de sécurisation.
- Rappeler l'obligation de mettre à jour les DUERP et les programmes annuels de prévention en y intégrant les risques générés par les menaces aux personnes et l'ensemble des mesures de prévention. Le cas échéant les comptes rendus d'exercice de mise en sûreté seront joints au DUERP.

- Veiller à la réalisation et à la mise à jour des plans particuliers de mise en sûreté de chaque école et établissement scolaire.
- Veiller à la réalisation, dans les établissements scolaires et en complément des exercices incendie, chaque année d'au moins deux exercices relatifs au PPMS avant les vacances d'hiver en y associant tous les élèves et personnels exerçant dans l'établissement.
- S'assurer de l'information et de la sensibilisation régulière des agents sur les procédures de signalement et de mise en sûreté prévues et sur les conduites à tenir en cas de risque ou de menaces (notamment en inscrivant la mise en œuvre de la sécurisation scolaire à l'ordre du jour des conseils d'école et conseils d'administration des établissements scolaires du second degré).
- Déployer un dispositif académique de formation à la gestion de crise en lien avec les acteurs académiques et les partenaires de l'éducation nationale afin que notamment chaque chef de service ou d'établissement public dispose d'un protocole d'aide à la décision.
- Mettre en œuvre les actions RH nécessaires pour renforcer la sécurité de la communauté éducative ; Etablir un protocole de gestion de crise listant les mesures et contrôles à réaliser lors d'un événement grave.
- Partager les annuaires, les PPMS et les protocoles de gestion de crise entre les acteurs (académique et partenaires de l'éducation nationale) concourant à la gestion d'une crise.
- Signaler tout incident ou situation à porter à la connaissance de la hiérarchie selon la procédure ministérielle de remontée d'information et en assurer un suivi.
- Préparer, pour une activation rapide et en lien avec la médecine de prévention et les psychologues, un plan d'accompagnement médico psychologique des agents confrontés à des situations à risque de stress post-traumatique.
- Accompagner administrativement, juridiquement et financièrement les victimes et leurs ayants droit par une démarche « aller vers » en s'appuyant sur les acteurs existants.
- Communiquer et veiller à l'accompagnement, par la hiérarchie, dans la mise en œuvre de la protection fonctionnelle dans toutes ses dimensions.
- Intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels l'évaluation des situations de travail à risques.
- Renforcer les actions visant à développer la « culture du risque » dans les écoles et les établissements scolaires (notamment en accompagnant les équipes pour l'organisation d'actions dans le cadre de la journée nationale « Tous résilients face aux risques » du 13 octobre).

2.2 Prévenir, signaler et traiter les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

2.2.1 Prévention des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Chaque agent confronté (victime ou témoin) à une situation de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste doit avoir accès au dispositif de signalement prévu par la réglementation. Les agents sont informés sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour y accéder. Ce dispositif comporte une procédure de recueil des signalements, une procédure d'orientation et de suivi des agents vers les services et professionnels chargés de leur accompagnement, et une procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour assurer le traitement des faits signalés. Chaque signalement donne lieu à une analyse et, selon le cas, à une réorientation de l'agent ou à la mise en œuvre d'actions visant à faire cesser la situation et à accompagner dans la durée les agents (soutien psychologique, protection fonctionnelle, ...).

- Finaliser et communiquer sur la mise en place du dispositif de signalement dédié aux actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes au sein de l'académie de Normandie en application du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 et des circulaires d'application.
- Présenter un bilan à la formation spécialisée sur le dispositif de signalement (nombre de signalements, genre, âge et métiers des victimes, typologie des actes, actions engagées, ...).
- Poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir ces violences.
- Faire réaliser par les chefs de service ou d'établissements une évaluation des situations de travail présentant une plus grande probabilité d'exposition à ces actes et des mesures de prévention qui seront recherchées en lien avec les agents exposés pour les intégrer au DUERP et dans le programme annuel de prévention.

- Mettre en œuvre des actions de formation, de sensibilisation et d'information à l'attention des personnels afin de prévenir et de lutter contre les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes. Mettre en œuvre des actions de formation initiales et continues sur public désigné au profit des chefs de service et d'établissement.

2.2.2 Référent de la formation spécialisée en matière de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

- Désigner au sein de la formation spécialisée un ou une référente de la formation spécialisée sur les questions de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes différent du référent égalité professionnelle.

2.3 Prévenir les risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux mobilise un ensemble d'acteurs, en particulier le réseau des assistants et conseillers de prévention, le psychologue du travail, la médecine de prévention, le service de gestion des ressources humaines et le service social des personnels. Ce travail pluriel permet de prendre en compte les niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire des RPS, avec une approche individuelle et collective.

- Poursuivre la formation initiale et continue des différents acteurs de la prévention sur la thématique des RPS et de la méthodologie ARACT.
- Faire un bilan du plan RPS académique et définir le prochain plan triennal 2024-2027 en préservant une continuité et en pérennisant les actions menées.
- Développer et/ou poursuivre l'acculturation en matière de prévention des RPS et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) auprès de l'ensemble des agents de l'académie en s'appuyant notamment sur le PRAF en réponse à des besoins identifiés.
- Poursuivre les accompagnements des collectifs au sein des établissements scolaires et des services dans l'analyse des conditions de travail et d'identification d'actions de prévention notamment dans le cadre d'évolution organisationnelle. Renforcer, remettre en perspective les espaces de discussion au sein des collectifs de travail pour parler du travail et faire parler le travail en réinvestissant les temps collectifs existants (temps de conseil des maîtres, animations pédagogiques, temps des conseils pédagogiques, réunions de services, ...).
- Participer aux réflexions collectives sur la politique de prévention pour l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, de la qualité de vie et des conditions de travail. (GT thématique SST, développer des dispositifs d'amélioration de la QVCT, encourager les expérimentations en matière de QVCT, outiller les chefs de service et leurs équipes à l'aide de fiches pratiques, de ressources documentaires, ...).
- Mettre à disposition les compétences du réseau de prévention académique pour déployer des actions primaires au service de la politique académique de prévention par l'identification en amont des projets de réforme, de changements organisationnels et/ou structurels. Cette identification permettrait de faciliter l'accompagnement au changement (réformes, évolution des outils de gestion, ...).
- Développer la formation à la gestion des conflits au vu des signalements sur la thématique des conditions de travail difficiles relevant pour une grande part de conflits interpersonnels.

2.4 Prévenir les risques liés aux équipements et locaux de travail

- Assurer un suivi plus particulier des professeurs d'EPS (conditions de travail, suivi médical...)
- Travailler sur les questions d'ambiance thermique (consignes, identification des situations...)

2.4.1 Prévenir le risque amiante

- Former les chefs de service, les directeurs d'école et les chefs d'établissement aux enjeux du risque amiante pour la santé des agents et des usagers.
- Former les agents en charge de la gestion matérielle des établissements soumis à dossier technique amiante (DTA) afin de respecter les principes de la prévention du risque amiante applicables aux opérations d'entretien et de maintenance.
- Informer les agents sur leurs droits en matière de suivi médical. Poursuivre le dispositif (déjà existant) d'information des personnels ayant travaillé dans les lieux amiantés de leur droit en matière de suivi médical

- Informer régulièrement les formations spécialisées sur les actions engagées en matière de prévention du risque amiante.

2.4.2 Surveiller et améliorer la qualité de l'air intérieur (QAI)

L'amélioration de la qualité de l'air dans les locaux de travail (réduction de l'exposition aux particules fines, aux COV15, au radon, ...) a un impact positif sur la santé, mais également sur le confort de travail (amélioration de la concentration par la baisse du taux de CO2, ...).

Depuis le 1er janvier 2023, l'article R 221-30 du code de l'environnement introduit de nouvelles dispositions concernant la surveillance et le maintien de la QAI. Celles-ci concernent les établissements recevant du public (ERP) accueillant des enfants, notamment les établissements d'enseignement ou de formation professionnelle.

Les principales dispositions qui s'appliquent à ces établissements sont :

1. une évaluation annuelle des moyens d'aération des bâtiments incluant la mesure à lecture directe de la concentration en CO2 de l'air intérieur ;
 2. un autodiagnostic de la QAI au moins tous les quatre ans ;
 3. une campagne de mesure des polluants réglementés réalisée à chaque étape clé de la vie des bâtiments (par un organisme accrédité) ;
 4. un plan d'actions prenant en compte l'évaluation annuelle des moyens d'aération, l'autodiagnostic et la mesure de campagne précitées.
- Suivre la mise en œuvre du dispositif réglementaire de surveillance de la QAI (démarche qui incombe au propriétaire des locaux, avec le concours de l'exploitant).
 - Intégrer au DUERP l'évaluation de la QAI et les mesures de prévention et intégrer ces dernières dans le programme annuel de prévention.

2.4.3 Anticiper les risques liés aux épisodes météorologiques intenses

Le changement climatique aggrave les épisodes météorologiques intenses dont les collectifs de travail et les usagers du service public doivent être protégés.

Les risques météorologiques peuvent être liés aux perturbations atmosphériques (tempêtes, précipitations intenses...) ou aux variations thermiques (vagues de chaleur, épisodes de grand froid).

- Mettre en place au sein des services et des établissements, des mesures de prévention pouvant porter sur l'adaptation bâtementaire (à étudier avec le propriétaire des locaux), l'organisation du travail et l'information sur les conduites à tenir en cas d'événement météorologique intense.
- Intégrer au DUERP l'évaluation des risques météorologiques intenses et les mesures de prévention et intégrer ces dernières dans le programme annuel de prévention.

2.5 Risque routier

Le risque routier est commun à un grand nombre d'agents et peut avoir des conséquences très graves pour la santé lorsqu'il se réalise. Le 30 juin 2023, le ministère s'est engagé en signant la charte des sept engagements pour une route plus sûre. L'ensemble de la charte et des supports d'information sont mis à disposition sur le site Internet de la sécurité routière.

- Evaluer et transcrire dans le DUERP le risque routier pour les agents exerçant des activités nomades, les agents affectés sur plusieurs sites et les agents en mission. Cette évaluation s'appuiera sur l'analyse de l'organisation du travail réel des agents exposés lors de déplacements professionnels.
- Mettre en œuvre au sein des services et des établissements des actions de prévention pouvant porter sur l'organisation du travail et des déplacements, sur l'entretien des véhicules ou la formation des personnels.

2.6 Risques liés aux activités physiques et sportives et à l'enseignement de l'éducation physique et sportive (EPS)

- Evaluer et transcrire dans le DUERP les risques des personnels encadrant ou pratiquant des activités physiques et sportives et les risques liés à l'enseignement de l'EPS en prenant en considération les

risques liés à l'utilisation de machines ainsi que les risques liés aux postures, au port de charge et à l'utilisation des équipements de protection.

- Assurer la traçabilité du suivi de chaque équipement sportif dans un plan de vérification et d'entretien.
- Vérifier la présence du registre des équipements sportifs dans tous les établissements disposant de tels équipements en leur sein.

2.7 Risque industriel

- Engager une réflexion sur la prise en charge des établissements touchés par un accident industriel ou environnemental, en s'appuyant notamment sur l'exemple et les enseignements tirés d'une école de l'académie ayant été contaminée par de l'amiante en suspension due à l'incendie des immeubles désaffectés proches.

3- Pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH – conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - psychologues du travail – médecins de prévention – CT médecins – CT de service social – infirmières en santé au travail

3.1 Agir pour la santé des personnels en tenant compte des indicateurs disponibles dans les bilans et les enquêtes

3.1.1 Assurer le suivi des mesures d'aménagements de poste préconisés par le médecin

- Mettre en place un groupe de travail entre les conseillers en ressources humaines de proximité et la médecine du travail sur le suivi des préconisations.
- Réaliser à la demande des agents, en cas d'arrêt de travail prolongé, la visite de pré-reprise afin de préparer les modalités de reprise et d'anticiper un éventuel aménagement.

3.1.2 Préserver la santé mentale

- Communiquer sur le partenariat avec la MGEN au sujet du dispositif national d'écoute et de soutien psychologique accessible 24h su 24 et 7 jours sur 7 (réseau PAS).
- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation en secourisme en santé mentale.

3.1.3 Orienter la surveillance médicale vers des publics prioritaires

- Prioriser la surveillance médicale des personnels techniciens ou adjoints techniques en recherche et de formation et des personnels administratifs soit dans le cadre de la surveillance médicale particulière s'ils sont exposés à des risques professionnels particuliers dans les laboratoires et dans les services, soit dans le cadre de la réalisation de visite d'information et de prévention tous les cinq ans.

3.1.4 Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes

- Mettre en place des actions de prévention qui visent à éduquer le personnel et l'encadrement à parler ouvertement, sans stigmatisation, des déterminants de la santé physique, cognitive et psychologique des femmes et à aborder, avec équité et sensibilité, les demandes de prise en compte dans l'organisation et l'aménagement du travail.
- Porter une attention particulière à la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels des femmes en âge de procréer en particulier par rapport aux risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).
- Accompagner les femmes dans la demande de reconnaissance de travailleur en situation de handicap afin de faciliter l'accès à leurs droits et notamment afin de faciliter l'accès à des équipements matériels ou à des prestations qui figurent dans l'offre du FIPHP.

3.2 Doter chaque académie et chaque établissement d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

3.2.1 Poursuivre le recrutement des professionnels de santé au travail

- Continuer de privilégier la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

- Poursuivre l'effort de recrutement de médecins du travail en privilégiant le recrutement en CDI suivant les conditions élaborées par la DGAFP et la direction du budget en vue de renforcer l'attractivité.
- Poursuivre le recrutement d'infirmiers en santé au travail avec l'objectif de doter chaque équipe pluridisciplinaire de plusieurs infirmiers.
- Poursuivre le recrutement de psychologues du travail et de psychologues cliniciens dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et en formalisant l'organisation et la coordination de leurs missions avec celles de l'équipe pluridisciplinaire.

3.2.2 Santé et maintien dans l'emploi

- Poursuivre les efforts sur le recrutement de médecins de prévention.
- Assurer le suivi des mesures d'aménagements de poste préconisés par le médecin du travail.
- Développer les possibilités de reclassement et de seconde carrière.

4- Former et informer les agents

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH – conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - psychologues du travail – médecins de prévention – CT médecins – CT de service social – infirmières en santé au travail

- Veiller à tous les niveaux que le plan de formation en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail propose des formations adaptées aux agents en fonction de leurs responsabilités et des missions qui leurs sont confiées.
- Mettre en place des formations portant sur les dispositifs et les acteurs de la santé et sécurité, les modalités de réponse aux signalements portés sur les registres (RSST et RDGI), le fonctionnement des instances de dialogue social et les outils et méthodes de prévention, notamment des RPS au profit des secrétaires généraux des DSDEN, des chefs d'établissement, des inspecteurs de l'éducation nationale, des directeurs d'école.
- Réfléchir à la mise en place de modules de formation générique en matière de santé, sécurité au travail au profit de tous les personnels au sein de l'académie.

2nde partie : Obligations réglementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

La seconde partie des orientations stratégiques ministérielles 2024 comporte un rappel des obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail qui ne sera pas reprise dans le détail dans le programme académique de prévention de l'académie de Normandie.

1- Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH - conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - conseillère de prévention académique/coordinatrice académique risques majeurs – psychologues du travail - Inspectrice Santé Sécurité au Travail (ISST)

1.1 Responsabilités en matière de santé et sécurité au travail

- Rappeler aux chefs de service leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.
- Communiquer sur la mise en place au sein des EPLE d'un programme annuel de prévention en cohérence avec le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement.
- Faire un bilan annuel par les services sur la mise en place de ces programmes annuels de prévention.

1.2 Pilotage de la santé et sécurité au travail

- Réunir régulièrement le comité de pilotage académique santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).

2- Acteurs de la santé et sécurité au travail

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH - conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - conseillère de prévention académique/coordinatrice académique risques majeurs – médecins du travail - psychologues du travail – infirmières santé au travail

2.1 Assistants et conseillers de prévention

2.1.1 Identification des assistants et conseillers de prévention

- S'assurer de l'élaboration d'une lettre de cadrage pour les conseillers et assistants de prévention précisant les objectifs et moyens mis à leur disposition.
- Encourager la nomination d'un binôme d'assistants de prévention (Education nationale et collectivité territoriale) dans chaque EPLE.

2.1.2 Moyens des assistants et des conseillers de prévention

- Porter une attention particulière à la mise en place de la préconisation de la DGAFP sur le temps dévolu à la mission d'assistant de prévention d'au moins 20% de leur temps de travail.
- Poursuivre la formation des conseillers et des assistants de prévention.

2.1.3 Information aux personnels et aux formations spécialisées

- Veiller à ce que les chefs de service informent les personnels du nom et des coordonnées des assistants de prévention et/ou du conseiller de prévention placés sous son autorité.
- Informer les formations spécialisées compétentes de la cartographie du réseau des assistants et des conseillers de prévention.
- Communiquer aux formations spécialisées les informations relatives aux accidents de service et maladies professionnelles déclarés.
- Simplifier toutes les démarches administratives par la mise en ligne des documents nécessaires.
- Informer les agents des procédures et des droits attachés au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à l'occasion de chaque déclaration d'accident ou de maladie, en leur transmettant un document d'information reprenant les éléments des guides ministériels dédiés.
- Communiquer à chaque personnel un document d'information sur le signalement des violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHA).
- Mettre en place un portail d'information des personnels.

2.1.4 Structures académiques de prévention

- Finaliser la structure académique de prévention des risques professionnels de Normandie en mettant en place un secrétariat dédié, un chargé de mission RPS/QVCT, des formateurs SST chargés de la formation réglementaire et de l'information des personnels.
- Communiquer sur le rôle et les missions des acteurs de la prévention auprès des écoles, EPLE et services (CIO, DRAJES,...).
- Poursuivre l'harmonisation des outils, ressources et pratiques dans le cadre de la création de l'académie de Normandie.

2.2 Equipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

- Conduire les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

2.3 Inspecteur en santé et sécurité au travail

- Rappeler aux chefs de service leur responsabilité dans la mise en œuvre des propositions intégrées dans les rapports d'inspection et la nécessité d'informer les autorités compétentes en cas de difficultés rencontrées dans cette mise en œuvre
- Poursuivre les visites de suivi des inspections de l'ISST organisées par le conseiller et le technicien de prévention afin d'accompagner le chef de service dans la mise en œuvre technique et organisationnelle des propositions intégrées dans les rapports d'inspection
- Veiller à la mise en œuvre des propositions identifiées comme prioritaires dans les rapports d'inspection

3- Formations spécialisées

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH - conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - conseillère de prévention académique/coordinatrice académique risques majeurs – psychologues du travail – inspectrice santé, sécurité au travail - chargée de mission égalité femmes/homme, droits des femmes, lutte contre les discriminations, égalité professionnelle et diversité

- Organiser, à l'échelle de l'académie de Normandie, les modalités de la suite de la formation des membres des CSA et des formations spécialisées mise en place au sein de l'académie de Normandie.

4- Principaux outils de santé et sécurité au travail

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH - conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - conseillère de prévention académique/coordinatrice académique risques majeurs – psychologues du travail – inspectrice santé, sécurité au travail

4.1 Document unique d'évaluation des risques professionnels

- Communiquer sur la nécessité de la mise en place de l'évaluation des risques et de sa retranscription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) au sein de chaque circonscription, établissement et service. Cette démarche doit être réalisée de façon participative associant tous les personnels d'une même unité de travail.
- Veiller à ce que les établissements se rapprochent des collectivités territoriales pour partager les résultats de l'évaluation des risques des adjoints techniques territoriaux et pour travailler conjointement sur les actions de prévention à mettre en œuvre.

4.2 Registre de santé et sécurité au travail (RSST)

- Poursuivre la communication auprès des personnels sur le RSST dématérialisé et le RSST papier à destination des personnels et le cas échéant des usagers.
- Poursuivre auprès des chefs d'établissements et de services l'accompagnement pour apposer un visa sur chaque signalement déposé au sein du RSST.
- Harmoniser les synthèses départementales de l'examen des fiches du RSST pour en dégager des axes de prévention.
- Mettre en place des actions de protection des agents vis-à-vis de la violence (accompagnement hiérarchique en cas de dépôt de plainte, demande de protection fonctionnelle et information sur la déclaration d'accident en service, avec retour de la décision à l'agent).
- Conseiller et accompagner les chefs d'établissement et de services à faire un suivi qualitatif et systématique des signalements déposés dans le RSST dématérialisé ou papier.
- S'assurer que les catégories de signalement déposés au sein d'un établissement ou d'un service soient bien prises en compte dans les mises à jour annuelles des DUERP.

4.2 Registre de danger grave et imminent (RDGI)

- Communiquer sur les évolutions apportées par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 sur la procédure du danger grave et imminent (article 61 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020).

5. Eléments de réglementation amiante

Acteurs chargés du suivi des actions : secrétaire général d'académie adjoint DRRH - conseiller de prévention académique/référent santé et sécurité au travail - conseillère de prévention académique/coordinatrice académique risques majeurs – psychologues du travail – inspectrice santé, sécurité au travail - Chef du département des Affaires Immobilières

- Réaliser un inventaire des établissements scolaires ne disposant pas de dossier technique amiante (DTA).
- Accompagner les chefs d'établissements pour la mise à disposition du dossier technique amiante (DTA) ou à minima de la fiche récapitulative du DTA.

Annexe au Programme académique de prévention 2024

Cette annexe reprend conformément au dernier alinéa de l'article n°71 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 les actions prévues au programme académique de prévention 2023 et qui n'ont pas été réalisées.

1^{ère} partie

2.1 Risques bâtimentaires

- Programmer, à l'initiative des chefs de service, des actions de prévention en lien avec les propriétaires des locaux dont les collectivités territoriales.

2.5 Risque routier

- Mettre en œuvre des actions de prévention pouvant porter sur l'organisation du travail et des déplacements, sur l'entretien des véhicules ou la formation des personnels.

3.1.1 Recrutement des professionnels de santé

- Développer le recrutement de psychologues ayant des compétences dans une prise en charge dite « clinique » afin de renforcer la prévention tertiaire : prise en charge des situations individuelles dégradées (souffrances au travail) et intervention dans le cadre d'évènements à caractère traumatique.

3.1.3 Faciliter l'exercice professionnel

- Formaliser les missions et le champ de compétences de chaque professionnel et garantir l'indépendance professionnelle.

2^{nde} partie

1.1 Responsabilité en matière de santé et sécurité au travail

- Faire un bilan annuel par les services sur la mise en place de ces programmes annuels de prévention.

2.1 Structures académiques de prévention

- Finaliser la structure académique de prévention des risques professionnels de Normandie.

2.3 Equipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

- Conduire les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

3.2.2 Risques psychosociaux

- Développer les actions de prévention primaire, en identifiant par une approche collective les facteurs de RPS dans le cadre de changements organisationnels (accompagnement sur les études d'impact sur l'organisation et les conditions de travail, identification de mesures préventives).

3.2.3 Analyse des accidents du travail

- Fournir la liste des accidents de service ou de travail aux membres de la formation spécialisée.

3.2.4 Rapports et programmes annuels de prévention

- Mettre en place un indicateur sur la mise en place des programmes annuels de prévention au niveau départemental et académique.

Information des personnels

- Réfléchir à l'identification d'une journée de la prévention des risques professionnels au sein de l'académie de Normandie.