

## Programme annuel de prévention des risques professionnels

2022

Le programme annuel académique de prévention des risques professionnels 2022 élaboré en collaboration avec les représentants des personnels s'inscrit dans la continuité des priorités définies les années précédentes.

Il intègre également les problématiques qui ont émergées au cours de cette période de crise lié à la pandémie de COVID-19

Démarche retenue pour construire le programme:

- Diagnostic : constat par rapport à l'existant (moyens, actions déjà entreprises...)
- Objectifs et actions chiffrées et réalisables.
- Critères d'évaluation des actions pour faire un bilan de chaque action.

### 1. Adapter les moyens consacrés au réseau des assistants et conseillers de prévention :

**Rappel des missions des conseillers et assistants de prévention : (article 4.1 du décret 82-453) :**

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents.
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propre à les résoudre
- veiller à la bonne tenue du RSST dans tous les services (proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques, participent à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels)

## Quelques chiffres :

### Les acteurs du réseau des préventeurs :

#### Les conseillers de prévention : 1 CPA, 4 CPD

Département	Nombre de personnel	CPD	Temps de décharge	Nombre d'établissements
Côte d'Or	9 326	oui	100%	538 écoles, 47 collèges, 18 lycées, 1 EREA
Saône et Loire	8 846	oui	100%	586 écoles, 158 collèges, 60 lycées, 3 EREA
Yonne	5 351	oui	50%	370 écoles, 31 Collèges, 12 lycées, 1 EREA
Nièvre	3 400	oui	50%	201 écoles, 29 collèges, 10 lycées

#### Les assistants de prévention de circonscription dans le 1<sup>er</sup> degré

Départements	Nombre de personnel 1 <sup>er</sup> degré	Nombre d'écoles	APC
Côte d'or	2 657	538	2 ETP
Saône et Loire	2 795	586	2,5 ETP
Yonne	1 844	370	1,5 ETP
Nièvre	1 008	201	1 ETP

#### Diagnostic 1<sup>er</sup> degré :

- La quotité de décharge pour la fonction d'APC a été augmentée en 2019, passant de 3h à 6h/semaine pour 60 écoles en moyenne.
- APC : 7 ETP.
- Utilisation des moyens :  
Accompagnement des directeurs dans le domaine de la santé sécurité :  
aide à la rédaction, la mise à jour et le suivi des PPMS, aide à la mise en place des protocoles sanitaires, aide à la mise en place et au suivi des DUER, aide à la mise en place d'un programme annuel de prévention, règlementation, suivi RSST, formation des nouveaux directeurs, ...  
Participation à l'animation du réseau des APC sur le plan départemental et académique

#### Proposition d'actions :

- Evaluer les différentes missions effectuées au regard des moyens attribués à travers le déploiement des DUER et les programmes annuels qui en découlent.
- Réaliser une enquête à destination du réseau des APC et CPD en vue d'affiner le diagnostic.
- Permettre aux membres des CSHCT d'accéder aux lettres de mission des CPD, APC.

#### Diagnostic dans le 2<sup>nd</sup> degré :

- **La gestion des Assistants de Prévention d'EPL, à travers l'application « Tribu », ne permet pas d'avoir la totalité des renseignements concernant les APE :**
  - o Liste des APE nommés, formés, avec une lettre de cadrage dans chaque établissement ;
  - o Mise à jour de leur emploi du temps par rapport à leur mission d'APE ;
  - o Temps de décharge ;
  - o Répartition APE entre agents des collectivités territoriales et APE de l'Education Nationale.

#### Proposition d'actions :

- Création d'un outil informatique pour collecter les données attendues :

Pour chaque EPLE : Nombre APE (Etat et Collectivité), lettre de cadrage, formation, temps de décharge, emploi du temps avant et après la prise de poste en tant qu'APE.

#### **Diagnostic dans les services administratifs académiques, départementaux et annexes :**

- Pas d'éléments sur l'état du réseau des assistants de prévention dans ces structures.

#### **Proposition d'actions :**

- Recueillir les données auprès des chefs de service
- Nomination d'un assistant de prévention pour les services administratifs : rectorat, DSDEN, CIO...

#### **Proposition d'actions :**

- Nomination de CPD à 100% dans chaque département.
- Incitation des IA-DASEN à destination des chefs d'établissement afin qu'ils nomment des APE de l'EN.
- Information des IA-DASEN à destination des chefs d'établissement sur la possibilité de flécher des heures ou IMP pour les APE dans leur DHG.

### **1.2 : mettre en place une véritable politique d'évaluation des risques par le développement du DUER :**

#### **Diagnostic 1<sup>er</sup> degré :**

A partir des données statistiques de l'application DUER, on constate une évolution du nombre de DUER dans le 1<sup>er</sup> degré avec des disparités au niveau des départements, voire des circonscriptions, au niveau de sa mise en place et de son suivi.

#### **Proposition d'actions :**

- Poursuivre l'accompagnement des directeurs dans la mise en place, la mise à jour du DUER et la rédaction du programme d'actions ou programme annuel qui en découle.

#### **Diagnostic 2<sup>nd</sup> degré :**

##### **Au regard :**

- des travaux du CHSCTD 21 en 2016 ;
- du bilan d'activité de l'ISST présenté lors du CHSCTA du 3 décembre 2020;
- des données collectées sur l'application DUER académique.

De nombreux établissements du 2d degré ne présentent pas de DUER au regard des exigences réglementaires : Absence de mise à jour et absence de programme annuel.

On constate souvent un déficit de connaissances sur la mise en œuvre du DUER de la part des chefs d'EPLE en lien avec un manque ou une absence de formation dans le domaine de la santé sécurité au sens du décret n°82-453

#### **Diagnostic dans les services administratifs académiques, départementaux et annexes :**

- Etablissement d'un diagnostic sur la mise en place du DUER dans ces différents services à partir de l'application DUER.

### Rappel

Au regard des obligations législative et réglementaire, le DUER est le préalable à toute action de prévention.

### Propositions d'actions :

- Informer les personnels sur la santé et sécurité au travail (DUER, RSST) conformément à l'article 6-1 du décret 82-453) :  
Mise en place d'un GT sur la diffusion d'informations sur le site académique et les sites départementaux.
- Répondre aux besoins de formation ou d'accompagnement des chefs de service dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail à chaque fois que cela est nécessaire :
  - A partir d'un constat :
    - Inspection de l'isst qui met en évidence une carence dans ce domaine
    - Absence d'APE ou de DUER
    - Rapport du service de la vie scolaire sur des difficultés rencontrées par un chef d'EPLE dans le domaine de la prévention des risques
  - A partir d'un besoin de formation exprimé :
    - Formation DUER sur site, information à destination d'un réseau ou d'un groupe de chefs d'EPLE.
- Contenu de la formation à destination des cadres : démarche de prévention, DUER, programme annuel, CHSCT, RSST...
- Intégrer la mise en place d'actions de prévention des risques (hors PPMS) dans l'évaluation des chefs d'établissement
- Renforcer la formation des différents acteurs (chefs de service, CPA, CPD, APC, APE et membres des CHSCT) sur les RPS.
- Information des directeurs d'école, IEN, CPC, sur le DUER, connaître l'APC, le CPD et leurs missions
- Faciliter l'évaluation des risques en effectuant la mise à jour de l'application DUER

### 1.3 : Utilisation du RSST comme moyen pour connaître les problèmes de terrain par les chefs de service et repérer les risques :

### Diagnostic :

L'absence d'une véritable démarche de prévention articulée autour du DUER dans les écoles, les EPLE et les services administratifs oriente les personnels vers l'utilisation du RSST pour signaler des dysfonctionnements, des risques avec la possibilité d'effectuer des propositions pour y remédier.

#### 1er degré :

Un grand nombre d'observations enregistrées renvoient à des problématiques de type RPS :

- Multiplication des observations liées à la gestion des enfants à comportements particuliers
- Montée de signalements concernant des violences essentiellement verbales, mais parfois physiques des parents d'élèves à l'égard des personnels du 1<sup>er</sup> degré.

Remarque : Recrudescence, ces derniers temps, d'actes de violence enregistrés en lien avec les contraintes des protocoles sanitaires

- Apparition d'observations sur les difficultés rencontrées par les personnels à propos de la mise en œuvre des protocoles sanitaires.

## 2d degré:

- Moins d'observations dans le RSST que le 1<sup>er</sup> degré :
  - Phénomène lié à la structure même des EPLE qui se trouve en capacité de gérer des situations complexes avec des services « spécialisés » en interne : chef EPLE, adjoint, service administratif, CPE, vie scolaire, service d'entretien et de maintenance...
  - Méconnaissance du RSST sur l'utilisation et l'exploitation :
    - Crainte de certains personnels quant à l'utilisation
    - Problème de communication en interne pour résoudre en amont des problèmes du ressort du RSST
    - Perception de certains chefs d'EPLE qui se sentent jugés dans leur travail à travers certaines observations

### Proposition d'actions :

- Informer et former les chefs de service sur l'utilisation du RSST
- Informer tous les personnels (sans oublier les AVS, AESH, AED) sur le RSST
- Rappeler la nécessité d'afficher les informations relatives au RSST à côté des autres affichages obligatoires dans chaque établissement : Texte, accès au registre électronique, accès au registre papier.

## 2 : La prévention des RPS :

Constat à partir du bilan ISST, médecine de prévention et RSST : Augmentation des signalements de situations de type RPS chez les personnels

### 2.1 : évaluation des RPS (accord cadre de 2015)

#### Proposition d'actions

- Relancer l'enquête sur la cartographie des RPS dans l'académie de Dijon.

### 2.2 : RPS liés aux situations de violence.

#### Diagnostic dans le 1<sup>er</sup> degré et 2<sup>nd</sup> degré :

- Les situations de violence peuvent être multiples : gestion en classe d'élèves violents, gestion des parents d'élèves agressifs, conflits entre personnels et conflits entre personnels et chef de service.
- Des GT ont été menés en CHSCTD sur les problématiques RPS liées aux élèves violents ou à comportement particulier. Il en ressort des expérimentations et des outils départementaux plus ou moins utilisés dans les départements et difficiles à harmoniser sur le plan académique

#### Proposition d'actions :

- Mettre en place un GT RPS lié aux conflits entre chef de service et personnels.
- Réaliser des visites de sites à des fins de prévention en vue de faire des propositions sur les mécanismes enregistrés.

- Possibilité d'une collaboration entre des membres de CHSCT et le réseau des APC lors du traitement d'un sujet relatif aux RPS dans leur périodique : témoignage, présentation de travaux, traitement des RPS au sein du CHSCT...

### 2.3 : RPS liés à la situation de crise sanitaire :

#### Diagnostic dans le 1<sup>er</sup> degré et 2<sup>nd</sup> degré :

- Les remontées d'informations à travers le RSST, les expériences vécues par les membres des CHSCT ou encore certains témoignages mettent en avant de situations génératrices de situations de type RPS : violences diverses, fatigue physique et/ou mentale...

#### Proposition d'actions :

- Mise en place d'un GT crise sanitaire :  
Visite sur le terrain à des fins de prévention avec : une observation, une analyse et la proposition d'actions de prévention des RPS liés à la crise sanitaire.

### 3. Plan d'action académique pour l'égalité professionnelle :

#### Diagnostic :

- Arrêté ministériel sur les modalités de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements

#### Proposition d'action :

- Mme BIDAULT, référente CHSCT, participera, conformément à l'axe 5 du plan d'action national, au déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles.

### 4. répondre aux enjeux d'une médecine de prévention

#### Diagnostic :

- Effectif actuel : 3 médecins, 1 infirmière
- La visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les 5 ans pour les agents (art 24.1 du décret 82-453) n'est pas assurée.
- Seuls les RV médicaux demandés par l'administration où des agents ponctuellement sont assurés.
- Les visites sur le terrain ne correspondent pas à ce qui est demandé à l'article 21 le décret n°82-453
- Les médecins de prévention constatent une forte augmentation des RPS dû à la gestion des élèves au comportement difficile.

#### Proposition d'actions :

- Au regard des moyens disponibles, assurer une visite médicale aux personnels exposés à des risques particuliers (Exemples : exposition aux CMR, exposition à l'amiante, exposition au radon...) et aux personnels qui en expriment le besoin.

## 5. Plan de formation académiques en SST :

Voir annexe.

### Proposition d'actions

Formation sur les RPS :

Constitution d'un cahier des charges à destination de l'ARACT pour la formation RPS des membres des CHSCT.