

PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION

Année 2024

13 rue François Chénieux
CS 23124
87031 LIMOGES cédex 1

Programme annuel de prévention – Année 2024

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. Ils ont pour objectif de déterminer les axes de la politique de prévention des risques et de présenter les objectifs et actions à mettre en œuvre.

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 2024](#) (en attente de publication) qui reprennent les éléments [du plan santé au travail 2022-2025 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 l'analyse des accidents du travail, le bilan des fiches inscrites au registre santé et sécurité au travail, ainsi que les rapports de l'ISST. L'analyse partagée de ces indicateurs avec les membres de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail contribue au dialogue social et alimente le programme de prévention. 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

Axes de travail pour l'année 2024 :

- I. Assurer le fonctionnement de la formation spécialisée et ses missions de santé, sécurité au travail et valoriser ses travaux
- II. Renforcer la prise en compte de certains risques professionnels et favoriser la QVCT
- III. Renforcer la formation en santé sécurité au travail et améliorer le système d'acteurs de prévention
- IV. Protéger et accompagner les personnels

Axe 1 – Assurer le fonctionnement de la formation spécialisée et ses missions de santé, sécurité au travail et valoriser ses travaux

Le travail des formations spécialisées est essentiel à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention. L'année 2023 a été marquée notamment par la mise en place des nouvelles instances, les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail, qui ont succédé aux anciens CHSCT. Il conviendra en 2024 de poursuivre leur mise en place, la communication ainsi que la formation de ses nouveaux membres. Les travaux seront poursuivis et de nouvelles thématiques de visites pourront être définies.

La mise en place d'un registre santé et sécurité au travail dématérialisé occupera une place importante dans le programme de prévention.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs
1-1 : Poursuivre la formation des nouveaux membres des formations spécialisées	1-1-1 - Poursuivre le plan de formation des membres du CSA et de la formation spécialisée : définir les thématiques abordées des journées 4 et 5, prévoir le coût en demandant des devis, identifier les formateurs ou prestataires extérieurs	ISST- CPA
1-2 : Poursuivre l'information des personnels sur le fonctionnement et les missions de ces nouvelles instances	1-2-1 - Communication aux personnels via les lettres hebdo, la minute RH, le site internet, plaquette d'informations sur les acteurs RH et SST...	Service communication DRRH
1-3 : Assurer le suivi et la valorisation des travaux de la FS	1-3-1 - Assurer le suivi des préconisations des visites et/ou enquêtes précédentes : visite inversée des infirmiers et infirmières, des professeurs d'EPS, enquête enseignants référents, visite du lycée Maryse Bastié	CPA IA IPR
	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 2023/2024	Membre de la FS DRRH
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 réunis de manière régulière : 3 groupes de travail dans l'année scolaire - Etablir un bilan en fin d'année	Membre de la FS DRRH – CPA
1-6 : Mettre en place le registre SST dématérialisé	1-6-1 - Assurer la présentation préalable du RSST aux différents acteurs : <ul style="list-style-type: none"> • Membres de la FS • Secrétaires généraux, DASEN • Acteurs de prévention : conseillers et assistants de prévention, ISST... 	DRRH CPA
	1-6-2 - Outiller les acteurs de prévention de supports de présentation (PowerPoint...) afin d'en assurer la présentation plus large (directeurs d'école, chefs d'établissement, chefs de service...)	CPA - CPD
	1-6-3 - Mettre en place des groupes de travail afin de suivre son déploiement	CPA

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

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.

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 constitueront des indicateurs importants qui permettront 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 chef(fe)s d'établissement, les directeurs et directrices dans la mise en œuvre des recommandations et de prévenir toute situation dangereuse. En cela, le dialogue avec les collectivités est réaffirmé. Le rôle des assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention, nommé(e)s 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 chef(fe)s d'établissement, des directeurs et des directrices.

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 chef(fe)s d'établissement et directeurs et directrices sont invité(e)s à renseigner et mettre à jour régulièrement.

Une attention particulière sera également apportée à l'évaluation des risques liés à l'utilisation de machines dangereuses, mais aussi aux personnels travaillant dans les lycées professionnels, thématique retenue par l'ensemble des ISST cette année scolaire.

De bonnes conditions de travail sont des éléments qui contribuent à la qualité des pratiques professionnelles et à l'implication des personnels dans leurs fonctions. Elles sont donc une composante incontournable de la santé au travail.

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
2-1 : Poursuivre l'accompagnement à la démarche d'évaluation des risques dans les établissements scolaires et les services administratifs	2-1-1 - Former les assistants de prévention et conseillers de prévention départementaux à la manipulation de l'application DUERP de Montpellier	ISST - CPA
	2-1-2 - Accompagner les établissements qui en font la demande (via le PUF, outil de pilotage...)	CDP – AP – CPA
	2-1-3 - Accompagner les lycées professionnels inspectés par l'ISST	CPD - CPA
	2-1-4 - Identifier les établissements ne possédant pas de DUERP et proposer un accompagnement	CPA – CPD - AP
	2-1-5 - Optimiser l'application DUERP de Montpellier, mettre à jour les données	DSI
	2-1-6 - Accompagner les professeurs d'EPS dans la démarche d'évaluation des risques	CPD-CPA IA-IPR EPS
2-2: Poursuivre la prévention des risques psychosociaux	2-2-1 - Doter les EPLE et écoles d'un outil méthodologique permettant l'analyse des situations à risques psychosociaux	CPA
	2-2-2 - Reprendre les travaux de l'ARACT et initier un programme de prévention des RPS en s'appuyant sur les axes déjà définis	DRHH CPA
	2-2-3 - Développer les compétences psychosociales des personnels, au service du bien-être et de la santé mentale	CT AS
	2-2-4 - 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	Service social en faveur des personnels Interventions extérieures Médecin des personnels Psychologue du travail
	2-2-5 - Intervention de la psychologue du travail pour les situations de travail dégradées ou du réseau PAS MGEN	Psychologue
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 mise en place du nouveau PPMS unifié et la mise en place des registres obligatoires	2-4-1 - Accompagner les établissements dans la mise en place du PPMS unifié suite à la circulaire du 8 juin 2023	Référent(e)s sûreté Assistant(e)s de prévention DSDEN
	2-4-2 - Accompagner les EPLE et écoles dans la mise en place ou mise à jour des registres obligatoires - Elaboration et communication de guides synthétiques	AP CPD CPA
2-5 : Mettre en place des actions de prévention concernant les troubles musculosquelettiques en maternelle	2-5-1 - Poursuivre le partenariat avec la MGEN dans le cadre des réseaux PAS, poursuivre la formation concernant les TMS en maternelle	CPA DRRH
	2-5-2 - Créer une banque d'outils sur la prévention des TMS facilement accessibles aux personnes ressources	CPA CPD
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 - Poursuivre la formation « risques en laboratoire » inscrite au PAF	IA-IPR physique-chimie
	2-6-3 - Mettre en place une campagne d'enlèvement des déchets chimiques dans les collèges	IA-IPR physique-chimie ISST CPA
2-7 : Renforcer l'attention portée aux risques bâtimentaires	2-7-1 - Instaurer un dialogue régulier avec les collectivités territoriales pour assurer le suivi des établissements présentant un risque bâtimentaire et des installations sportives	ISST - CPA
	2-7-2 - Promouvoir les guides « bâtir l'école » de la cellule bâti-scolaire ainsi que les référents, s'assurer de la diffusion des fiches synthèses	CPA – ICPD
	2-7-3 - Assurer le suivi systématique des visites de l'ISST pour toutes problématiques liées aux bâtiments	AP - CPD
2-8: Recenser les diagnostics techniques amiante (DTA)	2-8-1 - Poursuivre le recensement des DTA grâce à l'outil de pilotage SST	ISST CPA
	2-8-2 - Reconduction de la prestation de lecture centralisée des auto-questionnaires d'exposition à l'amiante traitée par un prestataire spécialisé	Pôle SST Médecins des personnels
	2-8-3 - Assurer le suivi médical des agents identifiés	Médecins des personnels
	2-8-4 - Assurer la formation des acteurs de prévention concernant le risque amiante, ainsi que l'information des personnels	Pôle SST
2-9 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs SST afin de renseigner le RSU	2-9-1 - Créer des tableaux qui permettront de renseigner et suivre les indicateurs demandés pour le RSU - Analyser ces indicateurs	Pôle SST
2-10 : Mettre en place un programme pluriannuel d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail	2-10-1 - Soutenir la diffusion et l'approfondissement de la culture de la qualité de vie et des conditions de travail : mise en place d'un COPIL animé par le LAB 110 bis afin de définir une méthode et des objectifs	DRRH COPIL

Axe 3 - Renforcer la formation en santé sécurité au travail et améliorer le système d'acteurs de prévention

L'importance croissante des sujets de santé, de sécurité, de qualité de vie et des conditions de travail nécessite l'engagement de nombreux acteurs. En ce sens, la formation des inspecteurs et inspectrices, directeurs et directrices, chef(fe)s d'établissement, assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention et des membres de la formation spécialisée est à poursuivre. L'identification, le développement ainsi que la coordination du réseau des assistant(e)s de prévention doivent faire l'objet d'une attention particulière.

L'ensemble des acteurs RH, SST, 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 et la formation des personnels. Tous œuvrent à développer une culture commune de la santé au travail.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs
3-1 : Développer l'information et les formations en matière de SST	3-1-1 - Poursuivre les formations déjà mises en place : - des assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention - des gestionnaires - des assistant(e)s de prévention en EPLE - des nouveaux membres CSA/FS	ISST CPA
	3-1-2 - Refondation et mise à jour du site internet rubrique SST	Webmestre CPA
	3-1-3 - 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
	3-1-4 - Proposer des sessions de sensibilisation au risque incendie et à la manipulation des extincteurs auprès des écoles et EPLE	DAF
	3-1-5 - Développer les formations PSC1, SST, ou sensibilisation aux gestes qui sauvent	Formateur PSC1
3-2 : Identifier et renforcer le rôle des assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention	3-2-1 - 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
	3-2-2 - Définition de plans d'actions pour les AP et CPD, suivi des visites de l'ISST	ISST CPD-AP-CPA
	3-2-3 - Mettre en avant le rôle des AP auprès des chef(fe)s d'établissement, IEN	CPD
	3-2-4 - Etudier la possibilité d'attribution d'une prime pour les assistant(e)s et conseiller(e)s de prévention qui exercent la mission de prévention en plus de leur mission principale à temps plein	DRRH - SG
3-3 : Améliorer la coordination et l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention départementaux	3-3-1 - Joindre les AP du 2nd degré aux réunions régulières - Solliciter régulièrement des intervenants (médecine de prévention, cheffe de service DPPS, CRHP, référent(e)s VSS ...) afin de permettre une montée en compétences des AP et CPD	ISST CPA
	3-3-2 - Alimenter régulièrement l'outil collaboratif Teams	CPD-CPA
3-4 : Doter l'académie d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention	3-4-1 - Recruter un(e) infirmier(e) en santé au travail. - Mise en place de visites de prévention dans les écoles et EPLE	SG DRRH Infirmier/Infirmière
	3-4-2 - Recruter un deuxième médecin de prévention	DRRH SG

Axe 4 – Protéger et accompagner les personnels

La poursuite du déploiement du dispositif STOP DISCRI permettra de protéger les personnels des actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes. La prévention des discriminations et la promotion de la diversité seront développées grâce au réseau de formateurs et formatrices au sein de l'académie et la mise en place d'un nouveau plan égalité professionnelle 2024-2026.

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.

Objectifs	Actions	Pilotes Acteurs
4-1 : Assurer une surveillance médicale renforcée des personnels exposés à des risques spécifiques	4-1-1 - Poursuivre les visites médicales des personnels exposés à des risques particuliers (risques chimiques)	ISST CPA Médecin des personnels
	4-1-2 - Renouveler la convention avec les SPST et proposer un questionnaire de satisfaction aux personnels qui ont été convoqués afin d'étudier conjointement des pistes d'amélioration si besoin	Pôle SST Médecins de prévention
	4-1-3 - Etablir un bilan annuel quantitatif et qualitatif du SPST	Pôle SST Médecins de prévention
4-2 : Assurer le signalement, le traitement et le suivi des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHA)	4-2-1 - Mettre en place le nouveau plan académique égalité professionnelle 2024-2026 prenant en compte les recommandations faites lors de l'audit de suivi du label AFNOR Alliance : prévoir des GT académiques en fonction de l'avancement du plan national	DRRH Référente académique
	4-2-2 - Poursuivre la communication du dispositif STOP DISCRI	Référente académique DRRH
	4-2-3 - Développer les formations à la prévention des VDHA - 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	Référente académique DRRH
4-3 : Renforcer l'accompagnement des personnes confrontées à des difficultés de santé, une situation de handicap ou d'inaptitude ou de tout ordre	4-3-1 - Poursuivre les réunions du groupe d'appui RH	DRRH Service DDPS
4-4 : Poursuivre l'accompagnement des personnels par les conseillères en ressources humaines de proximité (CRHP)	4-4-1 - 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'E AFC 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	CRHP
4-5 : Poursuivre l'accompagnement des personnels par le service social en faveur des personnels	4-5-1 - Service spécialisé du travail et de prévention : <ul style="list-style-type: none"> ➔ 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 StopDiscr 	Service social CTSS

4-6 : Poursuivre l'accompagnement des personnels d'intendance et de direction dans le cadre de la mise en place du logiciel op@le	4-6-1 <ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre l'assistance de proximité auprès de tous les utilisateurs sur OP@LE (dépannage, maintenance, tutorats, ticket ...) - Poursuivre l'accompagnement et la formation de la chargée de mission d'assistance fonctionnelle OP@LE - Poursuivre l'animation des équipes TEAMS académiques (Equipe TEAMS OP@LE Pilotes et Equipe TEAMS Rectorat.BAJ OP@LE Formateurs académiques) - Poursuivre les formations auprès des utilisateurs et faire des visios de bilans avec les formateurs issus des personnels d'intendance - Mettre à jour et poursuivre l'alimentation en ressources des outils académiques (DIGIPAD Académie de Limoges, Equipe TEAMS OP@LE Pilotes) - Poursuivre la création de modes opératoires thématiques ou de résolutions de problèmes - Organiser des visios thématiques - Planifier les opérations dès mai 2024 pour le déploiement de la vague suivante (01.01.2025) - Organiser les formations en délocalisé pour la rentrée 2024 	Responsable de la cellule Aide et Conseil aux EPLE – Chef de projet MF ² Chargée d'assistance fonctionnelle OP@LE
4-7 : Accompagner les personnels de direction dans le cadre de leur mission de pilotage d'établissement	4-7-1 <ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la charte de pilotage des établissements et définition d'un plan d'actions 	DRRH CT EVS
4-8 Accompagner les EPLE en difficultés	4-8-1 : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place et activer la cellule de veille des EPLE dès l'apparition de signaux faibles 	CT EVS DRRH
4-9 : Accompagner les secrétaires de direction en EPLE dans leur parcours professionnel	4-9-1 <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les secrétaires de direction et plus particulièrement ceux et celles nouvellement nommé(e)s dans leur prise de fonction 	DRRH Chargé de mission
4-10 : Poursuivre l'accompagnement des AESH	4-10-1 <ul style="list-style-type: none"> - Etoffer l'offre de formation via le PAF - Poursuivre la promotion des stages MIN 	CT ASH EAFC IEN ASH
	4-10-2 <ul style="list-style-type: none"> - Etudier la mise en place de groupes d'échanges de pratiques 	CT ASH IEN ASH