Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Secrétariat Général

Direction générale des ressources humaines

Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques

Sous-direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale

Bureau de l'action sanitaire et sociale

DGRH C1-3
n° 2016-0064

Affaire suivie par :
Patricia Valency-Lagarde
Tel : 01 55 55 63 52
Fax : 01 55 55 19 10
Courriel
patricia.valency-lagarde
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 PARIS CEDEX 13

Paris, le 18 JUIL. 2016

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et messieurs les recteurs d'académie

Objet : mise en œuvre au sein de l'éducation nationale de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS)
P. J. : 4

La prévention des risques psychosociaux revêt un enjeu particulier qu'expriment les différents engagements de l'accord-cadre du 22 octobre 2013.

Elle s'inscrit en premier lieu, par la nature même de cet accord-cadre, dans un dialogue social tant national que local, qui doit permettre un engagement de l'ensemble des acteurs, employeurs et organisations syndicales, dans sa mise en œuvre.

Cette démarche de participation et de concertation ne doit pas faire perdre de vue la responsabilité particulière des employeurs de la fonction publique en matière de santé et de sécurité au travail. Ceux-ci sont soumis, comme les employeurs du secteur privé, à l'obligation faite par le code du travail et la jurisprudence d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ainsi que de mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux.

Enfin, la prévention a bien entendu vocation à s'exercer au bénéfice de toutes les catégories de personnel, ce qui exige de disposer, pour le périmètre de l'enseignement scolaire, d'un diagnostic national initial sur lequel pourront prendre appui les initiatives académiques.

Les actions à conduire devront cibler le travail réel après analyse des situations vécues par les agents dans leurs différentes composantes : organisationnelles, relationnelles, managériales.

Ces différentes dimensions justifient qu'un accompagnement soit réalisé par la direction générale des ressources humaines (DGRH) afin de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de plans académiques de prévention des RPS au sein des programmes annuels de prévention académiques.

La présente note vise ainsi à vous adresser les outils réalisés afin de vous accompagner. Elle définit également les orientations à donner aux plans académiques de prévention des RPS que je vous demande d'élaborer et de mettre en œuvre.

I – Les outils réalisés au plan national

1) Le diagnostic national

En vue d'établir un diagnostic national sur l'exposition aux risques psychosociaux des différentes catégories de personnel du ministère chargé de l'éducation nationale, deux enquêtes ont été réalisées.

a) Pour les personnels enseignants

Une enquête relative aux risques psychosociaux et conditions de travail des personnels enseignants a été réalisée par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP). Ces données sont issues de l'enquête 2013 « Conditions de travail » de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Les résultats de cette enquête sont en cours de finalisation et doivent donner lieu à une publication de la DEPP. Vous trouverez d'ores et déjà, ci-joint, un document présentant les résultats provisoires de cette enquête.

b) Pour les personnels administratifs, ITRF, sociaux, de santé, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Une seconde enquête dédiée aux différentes catégories de personnels non enseignants a été conduite entre le 30 novembre 2015 et le 15 janvier 2016. Vous trouverez également, ci-joint, un document de synthèse concernant cette enquête.

Je vous invite à prendre connaissance des résultats de ces deux enquêtes et à les mobiliser dans le cadre de votre plan académique de prévention des RPS.

2) Le vademecum en matière de prévention des RPS

Ainsi que le prévoient les orientations stratégiques ministérielles 2015-2016, la DGRH a élaboré, dans le cadre des travaux du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT MEN), un vademecum, dédié à la prévention des risques psychosociaux, afin de vous accompagner dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

Ce vademecum comprend une première partie consacrée aux définitions et principes méthodologiques. Cette première partie a été réalisée avec les organisations syndicales représentées au CHSCT MEN. Elle s'inspire assez largement d'outils existants qui se trouvent désormais rassemblés et organisés dans un seul document.

La seconde partie consiste en une sélection de retours d'expériences concernant des dispositifs de prévention des RPS mis en place dans les académies. Cette sélection a été réalisée par la DGRH à partir des travaux conduits par l'IGAENR en 2014 sur la

prévention des RPS.

La production de ce vademecum a été conçue comme une ressource nouvelle mise à la disposition des académies pour les aider à s'approprier la méthodologie et la démarche opérationnelle de prévention des RPS.

3) **La plaquette RPS**

Vous pourrez utilement vous référer à la plaquette relative à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, réalisée en 2014 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et que vous trouverez jointe à la présente circulaire.

4) **Les indicateurs**

Un tableau de bord comportant un socle de quatre indicateurs nationaux, faisant l'objet d'un suivi interministériel, doit vous permettre de disposer des principaux éléments clés destinés à repérer des situations d'exposition aux risques psycho-sociaux. Ces quatre indicateurs sont les suivants :
- indicateur d'absences pour raison de santé ;
- indicateur de « turn over » ;
- indicateur relatif au recours à la médecine de prévention ;
- indicateur de violence au travail.

Ils doivent donc être suivis dans tous les plans académiques de prévention des RPS selon des modalités de calcul identiques.

Ces indicateurs font l'objet d'une présentation détaillée, tant pour leur définition que leurs modalités de calcul, dans la fiche n°4 du vademecum.

Vous voudrez bien prendre note des précisions suivantes :

a) S'agissant des indicateurs d'absences pour raison de santé et de « turnover », l'outil à utiliser par les académies est l'application BSA (Bilan social académique). Il s'agit d'un outil aux données harmonisées, qui permet donc des comparaisons sur une base commune. En cas de difficultés d'utilisation, il vous est recommandé de faire appel aux services statistiques académiques (SSA). S'agissant des indicateurs relatifs au recours à la médecine de prévention et de violence au travail, un travail manuel s'avère nécessaire.

b) Il vous appartient, dans le cadre de votre plan académique, de compléter, le cas échéant, ces indicateurs nationaux par des indicateurs locaux. Ces derniers figureront dans le rapport annuel de l'académie sur la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail, présenté en CHSCT.

II – Les orientations à donner aux actions académiques

Vous engagerez, dans chaque académie, une démarche d'évaluation et de prévention des RPS, issue des constats tirés du diagnostic national ainsi que d'un travail d'analyse de situations de terrain réalisé au niveau local. Vous voudrez bien vous assurer que cette démarche soit déclinée au niveau départemental. L'implication de chaque recteur

d'académie et de chaque directeur des services départementaux de l'éducation nationale constitue un facteur clé pour engager les équipes à travailler à la prévention des risques psycho-sociaux. Vous veillerez à ce que les CHSCT, académique et départementaux, soient associés aux différentes phases de ce travail : réflexion, diagnostic, élaboration de mesures et suivi de leur mise en œuvre. Ces instances seront consultées lors des différentes étapes du déploiement du plan d'action.

Il n'existe pas de plan de prévention « type », chaque plan ayant vocation à répondre aux enjeux propres à votre académie et devant s'inscrire dans le dialogue social que vous conduirez avec les organisations syndicales au niveau local.

Je vous invite à prendre en compte, pour l'élaboration de votre plan, les orientations suivantes :

1) L'information

Les agents doivent être sensibilisés à la prévention des risques professionnels et au développement de la culture de prévention des risques au sein de leur académie, de leur établissement ou de leur service. Ils doivent être informés des actions de prévention des risques psychosociaux mis en œuvre dans l'académie mais également des actions menées au niveau ministériel et interministériel.

La diffusion de cette information peut notamment s'opérer via la page santé et sécurité au travail du site de l'académie. Un lien avec la page santé, bien-être et sécurité au travail du site education.gouv.fr permet de disposer d'informations émanant de notre ministère et du ministère en charge de la fonction publique. Une information peut également être dispensée chaque année dans le cadre des réunions d'accueil des nouveaux arrivants dans l'académie.

Cette démarche d'information sera régulière et s'inscrira dans la durée. Elle doit être complétée et enrichie par des actions de formation.

2) La formation en matière de prévention des RPS

La formation aux RPS est une priorité nationale interministérielle. Vous veillerez donc à mettre en place des actions de formation à destination de l'ensemble des publics et qui répondent à leur caractère prioritaire.

1°) Une journée de sensibilisation aux RPS doit être proposée à tous les agents. Cette formation leur permettra notamment d'identifier les RPS, de comprendre leurs impacts sur la santé, d'appréhender le cadre juridique relatif aux RPS et de connaitre les dispositifs de prévention mis en œuvre dans l'académie. Et ainsi permettre d'implanter une culture commune des RPS, tant dans leur compréhension que dans leurs enjeux.

2°) Il est indispensable également de mettre en œuvre une formation des acteurs RH de terrain. Sont concernés les personnels suivants : équipe de direction des services académiques, corps d'inspection, chefs d'établissements et de service, directeurs d'école, conseillers et assistants de prévention, représentants du personnel au CHSCT. Il est en effet nécessaire de former ces acteurs à la réglementation en matière de santé et de sécurité pour constituer un maillon d'une chaine de veille et d'alerte permettant de

détecter les situations à risque et de saisir le service compétent.

La conception de ces formations peut s'appuyer sur les référentiels de formation inter-fonction publique élaborés par la DGAFP sur l'analyse et la prévention des RPS, destinés à l'encadrement, aux membres des CHSCT, aux préventeurs (assistants de prévention, conseillers de prévention, ISST, personnel médical, personnel social), et aux autres acteurs.

Vos actions de formation et de sensibilisation seront codées dans GAIA avec cette priorité afin d'identifier nationalement l'effort de formation.

3) Le rôle des acteurs et des instances

Vous confierez au directeur des ressources humaines de l'académie le soin de préparer l'élaboration du plan de prévention des RPS, en s'entourant d'une équipe pluridisciplinaire, dont les acteurs doivent travailler en synergie.

Cette équipe, constituée d'experts médicaux (médecin conseiller technique académique et médecins de prévention) et para-médicaux (infirmières de prévention et psychologues du travail), sociaux (conseiller technique de service social académique et assistants sociaux des personnels), du conseiller de prévention et des assistants de prévention, ainsi que de l'inspecteur santé et sécurité au travail, doit être en mesure d'avoir une approche globale des personnels dans une optique de prévention des risques professionnels.

Je vous recommande de mettre en place une démarche projet et de créer, si nécessaire, des groupes de travail pluridisciplinaires spécifiques auxquels vous associerez les représentants du personnel au CHSCT académique et au CHSCT départemental. Enfin, les CHSCT seront consultés sur le plan de prévention académique et ses déclinaisons départementales. Ils seront associés au suivi de leur mise en œuvre.

4) L'opérationnalité des actions proposées

Il conviendra que le plan de prévention présente une série d'actions opérationnelles, structurées et complémentaires issues de l'analyse du diagnostic national, enrichi d'éléments contextuels locaux.

Ces actions viseront non seulement à résoudre des situations difficiles déjà repérées mais aussi à prévenir l'apparition de nouvelles. Je vous invite donc à apporter une attention particulière sur l'organisation du travail et les conditions dans lesquelles celui-ci est réalisé , en vue d'agir le plus en amont qu'il est possible de faire.

Vous pourrez utilement vous référer aux retours d'expériences publiés dans la seconde partie du vademecum.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour la ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche,
et par délégation
la directrice générale des ressources humaines

Catherine GAUDY