

La santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dans l'académie de Nice

En matière de santé et de sécurité au travail, [l'article L 4121-1 du Code du Travail](#) stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Les mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels,
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans un objectif de protection et d'amélioration du bien-être de ses agents, l'académie de Nice déploie depuis plusieurs années une politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail (QVT), intégrant ces valeurs comme un levier de performance du service public.

Prévenir et évaluer les risques professionnels, contrôler le respect des règles statutaires en matière de code du travail, accompagner les agents suite à des problèmes personnels ou de santé, animer et coordonner le réseau des assistants et conseillers de prévention, assister les chefs d'établissement dans la mise en place des divers documents obligatoires, développer des projets améliorant la qualité de vie au travail ; telles sont quelques-unes des missions confiées à la mission santé et sécurité au travail de l'académie de Nice, dont le fonctionnement et les acteurs sont décrits dans le [décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les acteurs du dispositif académique

En plus des acteurs occupant les fonctions décrites dans le décret n°82-453 du 28 mai 1982, le réseau prévention de l'académie de Nice est constitué de plusieurs professionnels, rattachés à différents services ou départements des services académiques, œuvrant dans un même objectif de prévention et de qualité de vie au travail.

La formalisation et l'animation d'un réseau d'acteurs dédiés à la prévention permet une mutualisation et un partage de compétences et d'informations en matière de santé et de sécurité au travail, afin d'offrir au personnel un accompagnement optimal et la mise en place de projets transversaux.

Vous trouverez ci-dessous la liste des acteurs du réseau prévention avec leurs principales missions et coordonnées.

| Fonction | Service de rattachement | Nom | Missions principales | Coordonnées |
|---|---|------------------------|---|--|
| Chargée des conditions et de la qualité de vie au travail | Pôle ressources humaines – Département des ressources humaines de proximité | Emilie VINCENT | <ul style="list-style-type: none"> - Pilotage du réseau prévention - Référente Risques Psychosociaux - Traitement des situations de conflit, de harcèlement ou de discriminations - Développement de projets relatifs aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail | rh-proximite@ac-nice.fr e.vincent@ac-nice.fr 04 93 53 71 25 |
| Correspondante handicap académique/ conseillère mobilité carrière | Pôle ressources humaines – Département des ressources humaines de proximité | Camille DIEVART-MONIER | <ul style="list-style-type: none"> - Organiser et mettre en œuvre des plans d’actions pour l’insertion professionnelle des personnels en situation de handicap avec les services concernés et les partenaires extérieurs - Accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap ou confrontés à des difficultés de santé - Participer aux commissions de recrutement des bénéficiaires de l’obligation d’emploi et aux groupes de travail concernant les personnels en situation de handicap et d’inaptitude | Correspondant-handicap@ac-nice.fr rh-proximite@ac-nice.fr 04.93.53.70.59 |
| Psychologue | Pôle ressources humaines – Département | Léa SINTES | <ul style="list-style-type: none"> - Veille sur l’application faits établissement des problématiques concernant les personnels -Soutien psychologique à la demande des supérieurs hiérarchiques, des autres services ou à la demande de l’intéressé | rh-proximite@ac-nice.fr 04 93 53 71 64 |

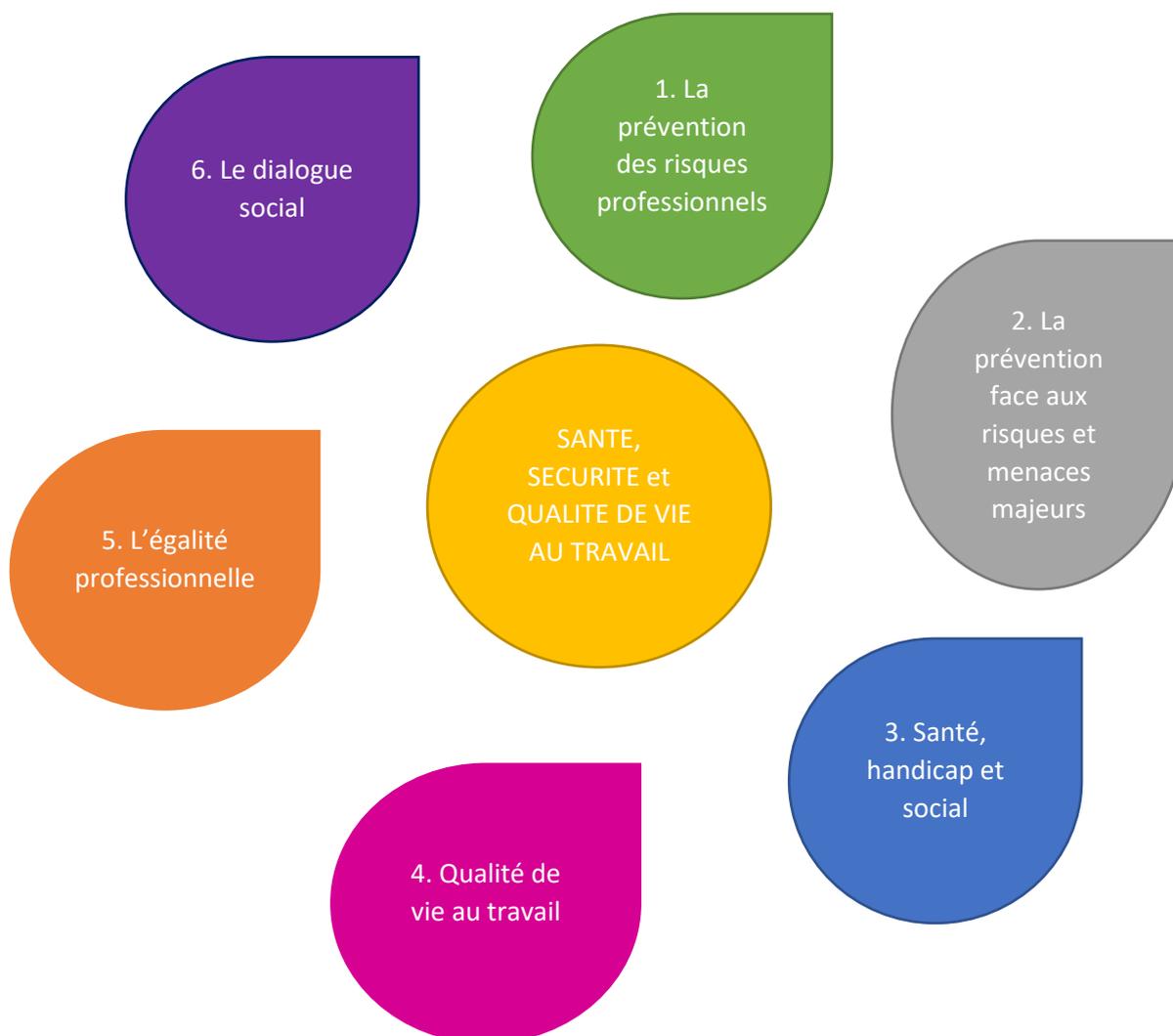
| | | | | |
|---|--------------------------------------|-----------------------|---|--|
| | des ressources humaines de proximité | | <ul style="list-style-type: none"> -Cellule d'écoute en établissement en cas d'évènements traumatiques -Mise en place de groupes de parole à la demande des supérieurs hiérarchiques ou du DRH -Rôle conseil | |
| Conseiller de prévention académique | Mission santé et sécurité au travail | Jean-Marc CHIARAMELLO | <ul style="list-style-type: none"> -Conseils et formations en risques professionnels - Animation du réseau des assistants et conseillers de prévention des établissements scolaires et administratifs -participation au CHSCT académique | cpa@ac-nice.fr 04 92 15 47 15 |
| Conseillère de prévention départementale (83) | Mission santé et sécurité au travail | Raja BOUABSA | <ul style="list-style-type: none"> - La prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents, dans le cadre des actions de prévention arrêtées par l'Inspecteur d'Académie, - L'amélioration des méthodes et du milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents, - L'approfondissement, dans les services, de la connaissance des problèmes de santé et sécurité et des techniques propres à les résoudre, - La bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans toutes les écoles du département. | Cpd83@ac-nice.fr |
| Conseiller de prévention départemental (06) | Mission santé et sécurité au travail | Nicolas KOPTEFF | <ul style="list-style-type: none"> -Assister et conseiller l'Inspecteur d'Académie, directeur académique des services de l'éducation nationale, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail. -Décliner au niveau départemental (06) la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique en matière de politique de prévention des risques professionnels. -Animer les réseaux des assistants de prévention de circonscription (1^{er} degré). -Répondre aux besoins d'accompagnement des directeurs d'école, des IEN des circonscriptions, des chefs de service sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. | Cpd06@ac-nice.fr 04 93 72 64 12 |
| Inspectrice santé et sécurité au travail | Mission santé et sécurité au travail | Sandra CANATO | <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle les conditions d'application par les services de la réglementation pour les domaines de la santé et de la sécurité au travail - Evalue la prise en compte des enjeux de prévention dans le fonctionnement des services | isst@ac-nice.fr |

| | | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------|---|--|
| | | | <p>(management santé et sécurité, fonctionnement des instances consultatives, définition et suivi du plan de prévention...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propose aux chefs de service toute mesure de prévention des risques professionnels destinée à améliorer la sécurité et à préserver la santé - Met en œuvre ou participe à des enquêtes spécialisées (sur les lieux d'accidents graves et en cas de danger grave et imminent, notamment) - Rédige des rapports consécutifs aux interventions - Conseille et vient en appui aux chefs de service, médecins de prévention et aux assistants et conseillers de prévention dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs démarches de prévention - Participe au dialogue entre les partenaires dans le domaine de la santé et la sécurité, en particulier lors des réunions de Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. - Peut intervenir en médiation entre le chef de service et le CHSCT lors de certaines procédures (danger grave et imminent et recours à l'expertise agréée) | |
| Coordonnatrice académique risques majeurs | Mission santé et sécurité au travail | Séverine BAILET | <ul style="list-style-type: none"> - Conseil accompagnement formations risques majeurs PPMS - Prévention et sensibilisation aux risques - Coordination académique IPCS - Animation du réseau académique de formateurs risques majeurs - Membre permanent de la cellule de crise académique | Risques-majeurs@ac-nice.fr 04.92.15.47.43 06.13.52.69.79 |
| Médecin conseiller technique auprès du recteur | | Dr Pascale LEGRAND | Le médecin CT impulse, et coordonne la politique de santé en académie. Il intervient notamment dans les phases du mouvement des enseignants du second degré. | sante@ac-nice.fr |
| Infirmière conseillère technique auprès du recteur | | Corinne MAINCENT | Contribue, dans son champ de compétence, à l'élaboration, l'impulsion, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique académique de santé, notamment en participant à la politique académique de formation de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale ainsi qu'en organisant un tutorat professionnel pour les personnels infirmiers nouvellement nommés. | infirmiereCT.Nice@ac-nice.fr 04 93 72 64 54 |

| | | | | |
|--|---|-----------------------|---|--|
| Chargée académique du dossier secourisme | | Nicole AGOSTINI | Contribue à l'élaboration, l'impulsion, la coordination et l'évaluation de la politique académique de formation en secourisme des personnels pour les dispositifs PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1) et GQS (Gestes qui sauvent). | nicole.agostini@ac-nice.fr |
| Médecin de prévention 06 | | Dr Michèle DONTEVILLE | Prévention de toute altération de la santé des personnels des AM | sante@ac-nice.fr 04 93 53 73 17 |
| Médecin de prévention 83 | | Dr Anne CORTES-CLAR | Prévention de toute altération de la santé des personnels des AM | sante@ac-nice.fr 04 93 53 73 17 |
| Conseillère technique service social auprès du recteur | Service social en faveur du personnel | Sylvie FLORENTIN | Participe à l'élaboration et mise en œuvre de la formation continue des personnels sociaux SSP : Accueil, écoute Informations Accompagnement, conseil ,orientations pour les personnels et retraités de l'Education nationale Dans les domaines d'accès aux droits, professionnels, familiaux, économiques et de la santé | social.personnels@ac-nice.fr |
| Responsable équipe mobile académique de sécurité | Equipe mobile académique de sécurité (EMAS) | Gilles ROUGEAUX | Conseiller sécurité du recteur - Responsable de l'EMAS Réfèrent académique sûreté, violence, radicalisation, SIVIS, APS, réserve citoyenne | 04 93 53 72 35 |

Les missions du réseau prévention

Chaque « pétale » est un lien cliquable, qui ouvre un onglet spécifique





1. La prévention des risques professionnels

1. La prévention des risques professionnels

En France, l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ([article L. 4121-1](#)). Conçue comme une véritable "boîte à outils", cette disposition générale prévoit la mise en œuvre de mesures de prévention, bâties sur des principes généraux qui doivent aider et guider l'employeur dans sa démarche globale de prévention ([article L. 4121-2](#)).

La mise en œuvre de ces mesures se fait sur le fondement de 9 principes généraux de la prévention.

1. Eviter les risques ;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1.1 Les registres et documents obligatoires

- **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) :**

L'évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Elle constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. L'évaluation des risques doit être renouvelée régulièrement.

C'est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un "document unique" ([articles R. 4121-1 et suivants](#)), mis à jour annuellement ou en cas de modifications des organisations ou lieux de travail. Il est tenu à la disposition des travailleurs.

Le directeur ou la directrice d'école (avec l'aide de l'Assistant(e) de Prévention de circonscription) ou le chef ou la cheffe d'E.P.L.E. (avec l'aide de l'Assistant(e) de Prévention d'établissement et du gestionnaire) pilote la démarche mais tous doivent collaborer à l'élaboration du D.U.E.R.

Les documents téléchargeables :

- **Foire aux questions DUER**
- **Modèle académique du DUER**

Pour aller plus loin :

- [Site INRS \(DUER\)](#)

- **Le registre santé et sécurité au travail (RSST) :**

Selon l'article 3-2 du décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque établissement scolaire ou administratif et tenu par les assistants de prévention de ces établissements (voir 1.2).

Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour le remplir, vous pouvez vous aider du document téléchargeable ci-dessous.

Les documents téléchargeables :

- **Fiche d'aide au remplissage du RSST**

- **Le registre des dangers graves et imminents (RDGI) :**

Les droits d'alerte et de retrait ([décret n°82-453 du 28 Mai 1982](#), modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011) ne peuvent s'exercer que dans le cas d'une situation de danger grave et imminent.

La notion de danger grave et imminent est définie comme un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée (conséquences définitives). Le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché (sans pour autant exclure le risque à effet différé).

Un danger grave et imminent se rencontre donc lorsqu'une personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent tenu sous la responsabilité du chef de service, d'établissement.

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent, l'autorité administrative (IA-DASEN) ou son représentant (IEN de circonscription, chef d'établissement) doit procéder sur le champ à une enquête.

Les documents téléchargeables :

- **Procédure d'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait dans l'académie de Nice**

• **Le registre public d'accessibilité (RPA) :**

Les gestionnaires d'établissements recevant du public (ERP) doivent mettre à disposition du public un document, appelé registre public d'accessibilité (RPA), afin de communiquer sur le niveau d'accessibilité des prestations proposées par leur établissement ([Décret du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité](#) et [Arrêté du 19 avril 2017 fixant le contenu et les modalités de diffusion et de mise à jour du registre public d'accessibilité](#)).

Le registre est organisé en deux parties :

- Une fiche informative qui synthétise les informations essentielles. Un modèle-type accessible à tous et en particulier facile à remplir ainsi que facile à lire et à comprendre est mis à disposition (fiche synthèse registre, téléchargeable ci-dessous) ;
- L'ensemble des pièces administratives relatives à l'accessibilité déjà existantes selon la situation de l'ERP.

Les documents téléchargeables :

- **Fiche synthèse registre**
- **Guide aide RPA**
- **Fiche prestation**
- **Tableau d'aide RPA**
- **DMA petit memento sur le handicap**
- **Guide numérique accueil PH**
- **Plaquette bien accueillir PH**
- **Référentiel des attendus formation accueil**

• **Le registre de sécurité incendie (RSI) :**

Selon l'article [R123-51 du code de la construction et de l'habitation](#) du chapitre 3 traitant de la protection contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public, « doit être tenu un registre de sécurité sur lequel sont reportés les renseignements indispensables à la bonne marche du service de sécurité et, en particulier :

- l'état du personnel chargé du service d'incendie ;
- les diverses consignes, générales et particulières, établies en cas d'incendie y compris les consignes d'évacuation prenant en compte les différents types de handicap ;
- les dates des divers contrôles et vérifications ainsi que les observations auxquelles ceux-ci ont donné lieu ;
- les dates des travaux d'aménagement et de transformation, leur nature, les noms du ou des entrepreneurs et, s'il y a lieu, de l'architecte ou du technicien chargés de surveiller les travaux. »

C'est le chef d'établissement qui est responsable de la mise en place et de l'actualisation du registre de sécurité incendie mais il est présent ou dans le bureau de l'adjoint gestionnaire dans les collèges et lycées ou dans le bureau du directeur ou de la directrice d'école dans le primaire ou à proximité de celui-ci. Le registre de sécurité incendie permet d'établir un inventaire des risques répertoriés sur un site pour mener des actions préventives.

Il doit impérativement et obligatoirement être tenu à jour, notamment dès que les informations changent (personnel, adresses), que des contrôles ou opérations de maintenance du matériel sont effectuées, ou même des travaux de mise en sécurité.

Le registre de sécurité peut être mis à disposition sous format papier mais il est également possible de mettre en place un registre de sécurité incendie sous forme dématérialisée selon la Commission Centrale de Sécurité.

- **Dérogations pour les travaux interdits aux jeunes mineurs :**

Les travaux pour les jeunes mineurs sont réglementés. Les jeunes travailleurs peuvent être affectés à des travaux légers ([art. D. 4153-4 code du travail](#)). En revanche, il est interdit de les affecter à des travaux dangereux mentionnés dans le code du travail ([art. L. 4153-8](#) et [D. 4153-15](#) du code du travail). Toutefois, pour les besoins de leur formation professionnelle et sous certaines conditions, les jeunes peuvent être affectés à ces travaux, qui sont alors qualifiés de travaux réglementés ([art. L. 4153-9](#) du code du travail).

Les décrets successifs décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 et [n°2015-444 du 17 avril 2015](#) ont actualisé la liste des travaux dangereux interdits et réglementés. Ils sont classés par type de risques professionnels ([art. D. 4153-16 à D. 4153-37](#) du code du travail).

Le lien (ci-dessous) sur le site de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS PACA) permet de télécharger les documents nécessaires.

Pour aller plus loin :

- [Dérogations pour les travaux interdits aux jeunes mineurs \(DREETS\)](#)

- **Protocole de sécurité :**

Le protocole de sécurité est un document écrit, établi pour les opérations de chargement ou de déchargement entre une entreprise d'accueil et une entreprise de transport.

Le protocole de sécurité a pour but de coordonner les mesures de prévention et de sécurité entre une entreprise d'accueil et une entreprise de transport, d'échanger des informations utiles et d'évaluer les risques générés par les opérations de chargement ou de déchargement. C'est une obligation réglementaire visée par les articles R.4515-1 à R.4515-11 du code du travail.

Les opérations de chargement ou de déchargement sont relatives à toutes les actions mises en œuvre par l'une ou l'autre des entreprises concernées depuis le moment où l'entreprise de transport entre sur le site d'accueil jusqu'à celui où elle en sort. Ceci inclut donc la circulation sur le site d'accueil, le stationnement, le chargement, le déchargement et la manutention. Ces opérations concernent le transport de produits, de fonds et valeurs, de matériel et engins, de déchets, d'objets et matériaux de quelque nature que ce soit et quelle qu'en soit la quantité.

- **Habilitation électrique :**

Les travaux d'intervention sur les installations électriques ne peuvent être effectués que par des travailleurs habilités. Le Décret 1056 fixe les objectifs à atteindre pour assurer la protection des travailleurs contre les différentes catégories de risques d'origine électrique. Des arrêtés d'application définissent les dispositions pratiques de mise en œuvre des mesures techniques spécifiques. Depuis le 1er juillet 2011, seuls les travailleurs habilités par l'employeur sont autorisés à intervenir et à vérifier des installations.

Depuis l'entrée en vigueur en 2012 de la norme NF C 18-510, la formation à l'habilitation électrique est une obligation pour toute entreprise ayant des salariés effectuant des opérations dans un

environnement électrique, électriciens ou non. La durée de la formation varie entre 1 à 3 jours, selon le niveau d'habilitation souhaité. La formation concerne autant les salariés amenés à changer une ampoule ou à manipuler un disjoncteur occasionnellement que les techniciens de maintenance, les électriciens, les électriciens d'équipement, les chefs d'équipe et techniciens d'équipement en électricité... Les personnes ayant suivi une première fois ce type de formations sont ensuite amenées à suivre un « recyclage », c'est-à-dire une formation de mise à jour.

Les documents téléchargeables :

- **Protocole (formulaire PDF)**

1.2 Réseau de prévention académique

Le réseau de prévention comprend des assistants de prévention et des conseiller de prévention.

Doivent être nommés :

- Un Assistant de Prévention (niveau de proximité) dans chaque service, dans le champ de compétence des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail. Nommé par le ou les chefs de service concerné, parmi les personnels placés sous leur autorité, il assiste et conseille le chef de service, est placé sous son autorité et exerce ses compétences sous la responsabilité de ce dernier.
- Un Conseiller de Prévention (niveau de coordination) dans le champ de compétences des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, le ou le cas échéant des conseillers de prévention doivent être nommés par le ou les chefs de service concernés parmi les personnels placés sous leur autorité. Les agents en cause sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier.

1.3 Les risques particuliers

- **Les agents chimiques cytotoxiques, mutagènes et reprotoxiques (CMR)**

Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets cancérigènes (pouvant provoquer l'apparition d'un cancer ou en augmenter la fréquence), mutagènes (qui induit des altérations de la structure ou du nombre de chromosomes des cellule, étape initiale du développement du cancer) ou toxiques pour la reproduction (pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître). Ils sont dénommés agents CMR et leur liste est définie par le [règlement UE 2020/1182 du 19 mai 2020](#).

La prévention du risque d'exposition à des agents chimiques CMR relève du Code du travail ([articles R. 4412-59 à R. 4412-93](#)) et s'inscrit dans la prévention du risque chimique.

Les mesures de prévention découlent de l'évaluation des risques d'exposition à ces agents, renouvelée régulièrement et tenant compte de l'évolution des connaissances et des modifications des conditions de travail. Les résultats de l'évaluation sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

Selon les principes généraux de la prévention, les produits dangereux doivent être remplacés par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins.

Les documents téléchargeables :

- **Brochure CMR**

Pour aller plus loin :

- [Site de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles \(INRS\)](#)

L'amiante :

L'amiante, matériau fibreux massivement utilisé avant 1997 (date de son interdiction d'utilisation en France via le [décret n°96-1133 du 24 décembre 1996 modifié](#)), constitue un problème majeur de santé au travail : ce matériau aux multiples qualités s'est révélé hautement toxique et il reste présent dans de nombreux bâtiments et équipements.

Les fibres d'amiante, invisibles à l'œil nu, peuvent se déposer au fond des poumons et provoquer des maladies respiratoires graves, si celles-ci sont en suspension et respirées directement par l'individu.

Afin de protéger la population contre les risques liés à une exposition à l'amiante, la réglementation organise la recherche et la surveillance de l'état de conservation de l'amiante dans les immeubles bâtis. Cela se traduit par la rédaction d'un dossier technique amiante (DTA) permettant un accès aux informations ainsi obtenues et prévoit les cas où il doit être procédé au retrait ou au confinement de l'amiante présent dans ces immeubles. La fiche récapitulative du DTA est consultable par tous.

Depuis 2016, une enquête pour les agents de l'éducation nationale (nés à partir de 1951) est menée tous les ans. Elle permet un recensement des agents exposés aux fibres d'amiante, via le remplissage volontaire d'un questionnaire, entraînant le cas échéant un suivi médical adapté.

Les documents téléchargeables :

- ***Circulaire relative à la mise en œuvre de l'enquête nationale sur l'exposition à l'amiante des agents de la fonction publique, dans le cadre de la surveillance médicale des personnels de l'éducation nationale (2020)***
- ***Questionnaire de l'enquête***
- ***Brochure amiante***
- ***Guide amiante (agents)***
- ***Guide amiante (chefs de service)***

Pour aller plus loin :

- [Site de l'INRS \(Amiante\)](#)

- **Le radon :**

Le radon est un gaz radioactif naturel qui émane du sol où il est produit par la désintégration du radium lui-même issu de l'uranium présent dans la croûte terrestre. Il a tendance à s'accumuler dans les locaux souterrains et les rez-de-chaussée peu ou pas ventilés et peut parfois atteindre des niveaux de concentration trop élevés. Compte tenu des caractéristiques géologiques variables sur le territoire français, certaines régions sont plus concernées que d'autres.

Depuis 1987, le radon est classé par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC, Organisation mondiale de la santé) comme cancérigène certain pour le poumon. **Depuis le 1^{er} juillet 2018, la réglementation intègre ce risque dans la démarche de prévention des risques professionnels.**

Au niveau européen, alors qu'il n'existait jusqu'alors qu'une recommandation incitant les Etats membres à répondre à la problématique du radon, la [Directive 2013/59/EURATOM du 5 décembre 2013](#) a introduit de nouvelles obligations vis-à-vis de la gestion de ce risque. Cette directive a été transposée dans le droit français par l'[Ordonnance n° 2016-128 du 10 février 2016](#) portant diverses dispositions en matière nucléaire (articles 38 et 40), par la [Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016](#) de modernisation de notre système de santé (article 49) et par [le Décret du 04 juin 2018](#) portant diverses dispositions en matière de nucléaire.

Cette directive a introduit de nouvelles obligations sur le radon avec notamment :

- la fixation d'un niveau de référence à 300 Bq/m³ pour tout type de construction (habitat, établissements ouverts au public et lieux de travail) ;
- un encouragement au recensement des logements dépassant le niveau de référence et la détermination des zones où un nombre important de bâtiments devrait dépasser ce niveau ;
- la mise à disposition d'informations sur l'exposition au radon, les risques sanitaires associés, l'importance de la mesure et les moyens techniques permettant d'abaisser les concentrations ;
- la mise en place d'une nouvelle stratégie de gestion du risque radon en milieu de travail ;
- la prévention de l'entrée du radon dans les bâtiments neufs ;
- l'obligation de disposer d'un plan national d'actions pour faire face aux risques à long terme dus à l'exposition au radon

En France, le code de la santé publique prévoit actuellement, une obligation de mesure du radon et de travaux pour les lieux ouverts au public où la durée de séjour est significative (établissements d'enseignement, établissements sanitaires et sociaux avec capacité d'hébergement, établissements thermaux et pénitentiaires).

Les zones les plus concernées correspondent aux formations géologiques naturellement les plus riches en uranium. Elles sont localisées sur les grands massifs granitiques (Massif armoricain, Massif central, Corse, Vosges, etc.) ainsi que sur certains grès et schistes noirs. Ainsi, 12,2 millions d'habitants sont en zone 3 (18% de la population), répartis dans 72 départements en métropole et outre-mer. La réalisation d'une mesure est recommandée à toute personne habitant dans une commune en zone 3. Lorsque les résultats dépassent la valeur de référence de 300 becquerels par mètre cube (Bq/m³), il est nécessaire de réduire les concentrations en radon.

La surveillance des lieux ouverts au public

Ces obligations concernent les propriétaires ou exploitants des établissements visés qui doivent faire appel pour réaliser les mesures à des organismes agréés ou à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN). La liste des organismes agréés habilités à procéder aux mesures d'activité volumique du radon dans les lieux ouverts au public est disponible sur le site Internet [de l'Autorité de sûreté nucléaire](#). Toutes les mesures de radon doivent être réalisées selon les normes fixées par décision de l'ASN homologuée par les ministres chargés de la santé et de la construction ([arrêté du 22 juillet 2015](#)).

Cette obligation de surveillance devait être mise en œuvre, par les propriétaires ou exploitants de ces établissements, au plus tard le 1er juillet 2020. Elle doit être renouvelée tous les 10 ans ou chaque fois que sont réalisés des travaux modifiant la ventilation des lieux ou l'étanchéité du bâtiment au radon. Un affichage doit être effectué à l'entrée du bâtiment et un registre relatif à la surveillance du radon dans l'établissement doit être tenu à jour par le propriétaire ou l'exploitant de l'établissement.

Lorsque les résultats de mesure du radon dépassent 300 Bq/m³, le propriétaire doit mettre en œuvre en premier lieu des actions simples sur le bâtiment pour réduire l'exposition des personnes au radon (ex : rétablissement des voies d'aération naturelle, aération par ouverture des fenêtres). Si ces actions

ne sont suffisantes, le propriétaire doit faire réaliser des travaux plus conséquents sur la base d'un diagnostic du bâtiment (inspection méthodique du bâtiment pour définir les causes de la présence de radon dans le bâtiment).

Pour aller plus loin :

- <https://www.asn.fr/Informer/Dossiers-pedagogiques/Le-radon/La-reglementation>
- <https://solidarites-sante.gouv.fr/sante-et-environnement/batiments/article/radon>
- <https://www.inrs.fr/risques/radon/reglementation.html>

- **Les Troubles Musculosquelettiques (TMS)**

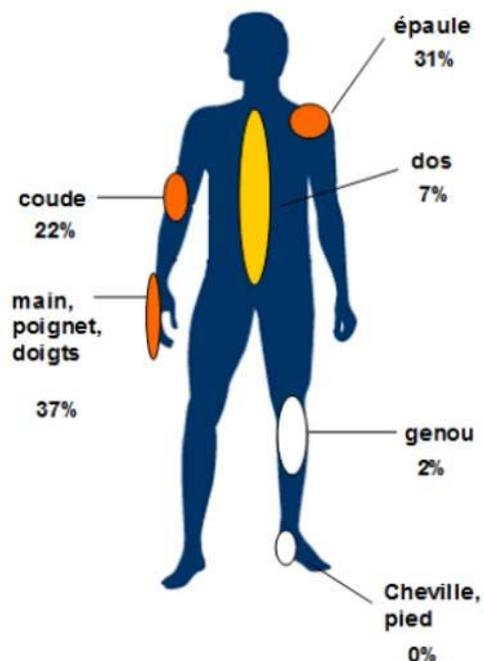
Les TMS recouvrent un large ensemble d'affections de l'appareil locomoteur, pouvant être provoquées ou aggravées par l'activité professionnelle. Ils se traduisent principalement par des douleurs et une gêne fonctionnelle plus ou moins importantes mais souvent quotidiennes.

Les chiffres-clés des troubles musculo-squelettiques :



Tendons et gaines tendineuses, muscles, nerfs, ligaments, capsules articulaires et bourses séreuses, vaisseaux peuvent être concernés. Il s'agit fréquemment de douleurs musculaires, de tendinites (inflammations d'un ou plusieurs tendons ou gaines tendineuses) ou de syndromes canaux (compressions d'un nerf ou racine nerveuse dans un passage anatomique). Les lombalgies (douleurs au niveau du bas du dos), les cervicalgies (douleurs au niveau du cou), le syndrome du canal carpien au poignet, le syndrome de la coiffe des rotateurs à l'épaule, l'épicondylite latérale au coude font partie des TMS les plus fréquents. Moins fréquents, les TMS des membres inférieurs surviennent également comme l'hygroma du genou, indiqué sur le schéma ci-dessous. Ce schéma présente la répartition par localisation des TMS reconnus en maladie professionnelle

Répartition par localisation des TMS reconnus en maladie professionnelle



Source : Rapport annuel 2017. L'Assurance Maladie - Risques professionnels.

Des pathologies multifactorielles avec une forte composante professionnelle

Les troubles musculo-squelettiques sont des pathologies aux causes diverses et souvent multiples qui peuvent parfois apparaître sans que le travail soit en cause (maladies endocriniennes, grossesse, activités extra-professionnelles...), mais il s'agit avant tout d'un problème très répandu de morbidité liée au travail. S'il existe des facteurs de risque individuels (l'avancée en âge, le diabète, l'obésité, l'insuffisance thyroïdienne, un rhumatisme inflammatoire...), le rôle des facteurs professionnels est clairement avéré, que ce soit dans l'apparition, le maintien ou l'aggravation des symptômes.

Les contraintes professionnelles qui favorisent la survenue des TMS sont de :

- Nature physique, : avec notamment les contraintes biomécaniques : mouvements en force, postures extrêmes (travailler avec les bras au-dessus des épaules), mouvements à forte contrainte articulaire (torsion du poignet, ou du tronc...), répétitivité élevée des gestes (mouvements répétés de flexion et d'extension du coude, du poignet) ; mais également d'autres types de contraintes comme l'utilisation d'outils vibrants, le travail au froid...
- Nature psychosociale et organisationnelle : une forte demande psychologique, un faible soutien social au travail (de la part des supérieurs hiérarchiques ou des collègues), l'absence ou l'insuffisance de marges de manœuvre individuelles et collectives, un travail sous contrainte de temps, une absence ou une insuffisance de temps de récupération...

Pour aller plus loin :

<https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/ce-qu-il-faut-retenir.html>

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/troubles-musculo-squelettiques>

- **Les risques psychosociaux (RPS)**

Les risques psychosociaux (RPS) sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Ils se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail.

Les risques psychosociaux ont pour spécificité de multiples origines communes à connaître dans un objectif de prévention. Six dimensions de facteurs de RPS se distinguent :

- L'intensité et temps de travail

Le caractère exigeant du travail peut provenir du temps qu'il occupe ou de son intensité.

L'intensité et la complexité du travail se caractérisent par des délais et des objectifs manquant de clarté, une surcharge des tâches professionnelles, une intensification des horaires, des interruptions régulières ...

Plus la charge de travail s'amplifie et moins les conditions de réalisation du travail sont satisfaisantes. Les situations de surcharge de travail peuvent entraîner également des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle avec des répercussions sur la santé des travailleurs.

- Les exigences émotionnelles

Les exigences émotionnelles font référence à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions.

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des relations difficiles à gérer émotionnellement, des contacts difficiles avec les différents interlocuteurs, le fait de devoir masquer ses émotions réelles devant ses interlocuteurs, des violences physiques ou verbales ... le tout en gardant le contrôle de ses émotions.

- Le manque d'autonomie

L'autonomie désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur, et non passif, vis-à-vis de son travail, de sa participation à la production et de la conduite de sa vie professionnelle. Souvent désignée sous le terme de latitude décisionnelle, elle est à comprendre dans un sens extensif, incluant non seulement la marge de manœuvre dont dispose le travailleur dans la réalisation de son travail, mais aussi sa participation dans la prise des décisions qui le concernent, l'utilisation et le développement des compétences. C'est une autonomie au sens fort, comprenant tous les aspects du travail qui contribuent à l'autonomie de l'individu dans son emploi et sa carrière.

- Les rapports sociaux au travail dégradés

Sous cet intitulé sont regroupées toutes les questions relatives aux rapports sociaux entre travailleurs, et aux rapports sociaux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie.

Pour prévenir les risques psychosociaux, une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail est importante. Cela passe par une vision claire des tâches à accomplir, un collectif de travail, l'absence de violence physique ou morale au sein de l'entreprise, une reconnaissance du travail effectué ...

- Les conflits de valeurs

Pour un travailleur, le fait de ne pas pouvoir échanger avec ses collègues ou son encadrement sur les méthodes et les objectifs de son travail est un facteur de risques psychosociaux, comme la perte de sens du travail ou l'impression de faire un travail inutile. Comment prévenir cette situation ?

- L'insécurité de la situation de travail

L'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique (pérennité de l'emploi, maintien du niveau de salaire ...) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail.

Les changements de tout ordre – précarité d'un contrat, retard dans les versements des salaires, insécurité socio-économique, changement de qualification ou de métier sans y être préparé, etc. – jouent un rôle dans le développement des risques psychosociaux chez les travailleurs.

- Inscription dans le document unique

Il est entendu que les RPS font partie intégrante des risques que l'employeur doit évaluer.

La transcription de ces risques psycho-sociaux dans le DUER est d'autant plus importante qu'elle permet à l'employeur de respecter ses obligations réglementaires mais également d'utiliser le DUER comme un véritable outil au service de la prévention des RPS. Une fiche dédiée à l'évaluation des RPS est disponible et à intégrer dans le DUER (Cf. documents téléchargeables).

- Les symptômes d'exposition aux RPS :

Une exposition prolongée à un ou plusieurs facteurs de RPS décrits ci-dessus peuvent entraîner divers symptômes qui doivent alerter.

- Les symptômes émotionnels :

Nervosité, irritabilité, crises de larmes, crise d'angoisse, tristesse ...

- Les symptômes intellectuels :

Troubles de la concentration, oublis, erreurs ...

- Les symptômes physiques :

Douleurs musculaires ou articulaires, troubles du sommeil, maux de ventre, maux de tête, ...

- La prise de produits calmants ou excitants (café, anxiolytiques, tabagisme ...)

Les documents téléchargeables :

- **Fiche RPS DUER**

Pour aller plus loin :

- [Site INRS \(RPS\)](#)

- La prise en charge de la souffrance au travail dans l'académie de Nice :

Les situations de souffrance au travail doivent être rapidement détectées et prises en charge. Cela passe notamment par la formation de tous les acteurs aux RPS, afin de détecter les situations de travail engendrant des facteurs de risques de RPS et d'agir en conséquence.

Si vous êtes témoins ou vous-même en souffrance, des personnes ressources sont disponibles pour vous aider :

- **La Direction des ressources humaines de proximité (DRHP) :**

La DRHP permet un accompagnement personnalisé et mobilisable à tout moment du parcours professionnel, avec un axe d'intervention comprenant l'écoute, le conseil et la prévention en cas de difficultés professionnelles et de situations conflictuelles.

Le département peut être contacté via l'adresse mail rh-proximite@ac-nice.fr

Des conseillers RH de proximité sont positionnées dans chaque département et sont les premiers acteurs à mobiliser en cas de besoin. Ils vous réorienteront si besoin et suivant la problématique vers la ou les personnes ressources.

- Conseiller RH de proximité département du Var :
Thierry PONCHAUT
04 94 09 55 10
rh-proximite@ac-nice.fr

- Conseillère RH de proximité département des Alpes-Maritimes :
Fabienne ROME-LAISNE
04 93 72 63 81
rh-proximite@ac-nice.fr

Pour aller plus loin :

- [Page dédiée à la direction des ressources humaines de proximité](#) (site académique)

- **La médecine de prévention (voir également chapitre 3.1)**

Le médecin de prévention est en charge de la surveillance médicale des agents et agit en milieu de travail pour éviter toute altération de la santé physique et psychique des agents du fait de leur travail.

Pour le département des Alpes-Maritimes :

Dr. Michèle DONTEVILLE

tél secrétariat : 04 93 53 73 17- mail : sante@ac-nice.fr

Pour le département du Var :

Dr. Anne CORTES-CLAR

tél secrétariat : 04 93 53 73 17- mail : sante@ac-nice.fr

- **Le réseau prévention, aide et suivi (P.A.S) de la MGEN**

L'espace d'accueil et d'écoute (EAE) du réseau P.A.S a pour vocation d'accueillir individuellement les personnels qui ressentent le besoin d'être écoutés et soutenus.

Les entretiens se font avec un (une) psychologue dans les locaux de la MGEN, dans un lieu neutre, en toute confidentialité par rapport à l'employeur, dans le respect de la vie privée et du secret professionnel.

Le nombre d'entretiens individuels est volontairement limité à trois. Des réponses immédiates et adaptées sont, dans la mesure du possible, apportées à chaque situation et si nécessaire, la personne peut être ensuite orientée vers des ressources adaptées.

Le réseau P.A.S est accessible par tous les agents de l'éducation nationale, adhérents ou non à la MGEN, et joignable via un numéro de téléphone national unique et gratuit : **0805 500 005**

Pour aller plus loin :

- [Le réseau P.A.S MGEN \(site académique\)](#)

- **Les violences et agressions :**

- **Violences Internes**

Les violences internes correspondent à des situations de conflits exacerbés entre collègues, équipes de travail, ou avec sa hiérarchie. Les violences internes comprennent les situations de harcèlement moral et sexuel.

Le harcèlement moral se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne. Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit pas être systématiquement assimilé à du harcèlement.

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits pénaux ([article 222-33-2](#) et [article 222-33](#) du Code pénal) pouvant être punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Les documents téléchargeables :

- **Circulaire n°2007-047 DU 27-2-2007 relative au harcèlement moral**

Pour aller plus loin :

- [Articles L1152-1 à L1152-6 du Code du travail](#) relatifs au harcèlement moral
- [Articles L1153-1 à L1153-6 du Code du travail](#) relatifs au harcèlement sexuel

- **Violences externes**

Les violences externes sont des violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou en lien avec les fonctions qu'il représente, par un ou des individus extérieurs à l'entreprise (élèves, familles...).

L'employeur est vigilant à toutes les violences externes subies. Elles peuvent être directement saisies par les supérieurs hiérarchiques via l'application Fait établissement. Une réponse y sera apportée, à minima au niveau du supérieur hiérarchique et une mise à disposition des différents professionnels sera proposée (sollicitation de la protection juridique, appel de la psychologue, rendez-vous avec la médecine de prévention...). Toutefois, tous les personnels peuvent directement déclarer au département RH de proximité les préjudices subis et solliciter les aides et le soutien de leur employeur.

Via l'application Fait établissement, les supérieurs hiérarchiques peuvent aussi déclarer les événements traumatiques vécus par plusieurs personnels (décès, accidents...). La mise en place d'une cellule d'écoute psychologique peut être une proposition faite pour prendre en charge les personnels impactés. La mise en place d'une cellule d'écoute se fera toujours avec l'accord du supérieur hiérarchique, toutefois les personnels peuvent solliciter une aide individuelle personnalisée directement auprès du département RH de proximité.

L'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions ([article 11 de la loi n°. 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires). L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subi. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause. Sa mise en œuvre est définie dans l'académie de Nice dans la circulaire disponible en téléchargement ci-dessous.

Les documents téléchargeables :

- **Circulaire « protection fonctionnelle et juridique des personnels », académie de Nice, 2018**
- **Protocole de la cellule d'écoute**

1.4 Les formations

Diverses formations relatant des risques professionnels, inscrites au plan académique de formation annuel, sont dispensées :

- Formation initiale et continue des assistants de prévention de circonscription/d'établissement ;
- Formation initiale et continue des adjoints gestionnaires ;
- Formation initiale et continue des chefs d'établissement ;
- Document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- Ecoute active et communication bienveillante ;
- Bien-être au travail et prévention des RPS ;
- Gestion de crise ;
- ...

Pour aller plus loin :

- PAF 2021/2022

2. La prévention face aux risques et menaces majeurs

2 La prévention face aux risques et menaces majeurs

2.1 Risques majeurs naturels et technologiques

Les écoles et les établissements scolaires peuvent être confrontés à des accidents majeurs, qu'ils soient d'origine naturelle (tempête, inondation, submersion marine, séisme, mouvement de terrain...), technologique (nuage toxique, explosion, radioactivité...), ou à des situations d'urgence particulières (intrusion de personnes étrangères, attentats...) susceptibles de causer de graves dommages aux personnes et aux biens. En conséquence, chacun doit s'y préparer, notamment pour le cas où leur ampleur retarderait l'intervention des services de secours et où l'école ou l'établissement se trouveraient momentanément isolés. Tel est l'objectif du plan particulier de mise en sûreté (PPMS) face aux risques majeurs, adapté à la situation précise de chaque école et de chaque établissement, qui doit permettre la mise en œuvre des mesures de sauvegarde des élèves et des personnels en attendant l'arrivée des secours ou le retour à une situation normale.

Le code de la sécurité intérieure dispose en son article L.721-1 que « *toute personne concourt par son comportement à la sécurité civile* » et que, « *en fonction des situations auxquelles elle est confrontée et dans la mesure de ses possibilités, elle veille à prévenir les services de secours et à prendre les premières dispositions nécessaires* ».

Cette obligation conduit les ministères chargés de la santé, de l'intérieur, de l'écologie et de l'éducation nationale à tout mettre en œuvre pour permettre à la population d'acquiescer des comportements adaptés à sa sûreté et à celle des autres. Les personnels de l'éducation nationale sont, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, acteurs à part entière de la sécurité civile.

Texte de référence : [Circulaire n° 2015-205 du 25-11-2015](#)

L'application Sécurisk est une plateforme sécurisée destinée à recevoir les documents en lien avec la sécurité des bâtiments scolaires et administratifs de l'académie de Nice. Les documents y sont déposés au format PDF. On y trouve également un formulaire en ligne permettant l'élaboration du diagnostic de sécurité et sûreté ainsi que les PPMS (risques majeurs et attentat-intrusion).

Outils et formations (inscrites au plan académique de formation)

- Aide et accompagnement à l'élaboration et à la mise en œuvre des PPMS
- IPCS AsSec
- PSC1 / SST
- PGDC
- Fiches conduites à tenir

Pour aller plus loin :

- Géorisques <https://www.georisques.gouv.fr/>
- Ifforme <https://www.iffor-me.fr/>
- Affichage des risques <http://www.risques-affiches.info/>
- Beauvau alerte https://twitter.com/beauvau_alerte?lang=fr
- Vigicrues <https://www.vigicrues.gouv.fr/>

○ **Le plan canicule de l'académie de Nice**

Le [Plan National Canicule](#) (PNC) a pour objectifs d'anticiper l'arrivée des vagues de chaleur, de définir les actions à mettre en œuvre pour prévenir et limiter les effets sanitaires de celles-ci et d'adapter les mesures de prévention et de réduction des expositions à la chaleur particulièrement à destination des populations vulnérables à la chaleur.

Mis à jour en 2017, et toujours d'actualité, il comprend 4 niveaux d'alerte.

- Le premier niveau, de "**veille saisonnière**", est déclenché automatiquement à partir du 1er juin.
- Le niveau 2 "**avertissement chaleur**" correspond à une phase de veille renforcée permettant aux différents services de se préparer en vue d'un éventuel passage au niveau 3. Ce niveau est activé par le rectorat.
- Le niveau 3 "**alerte canicule**" est basé sur la carte de vigilance météorologique de Météo France. Il est déclenché par les préfets, qui doivent prendre les mesures adaptées.
- Enfin, le niveau 4 correspond à une **vigilance météorologique rouge**. Il renvoie à une canicule "très intense et durable, avec apparition d'effets collatéraux dans certains secteurs (sécheresse, approvisionnement en eau potable...)". Ce niveau est déclenché par le premier ministre.

Le plan canicule de l'académie de Nice est une déclinaison du PNC. Il décrit l'organisation de l'académie de Nice dans la gestion des fortes chaleurs et canicules, adaptée à la période sanitaire exceptionnelle liée au Covid-19.

Elle s'adresse à tous les personnels de l'Académie de Nice. Elle a vocation à être complétée et déclinée dans les différents lieux d'exercice des personnels en fonction des moyens et des spécificités locales.

Une cellule « canicule » académique est mise en place dès le premier niveau de « veille saisonnière », en formation restreinte ou élargie dès lors que le passage au niveau 2 est envisagé, dans le cadre de la gestion du plan canicule académique.

| Cellules dédiées | Membres |
|---|---|
| Cellule « canicule » restreinte canicule@ac-nice.fr | Cheffe Département RH de Proximité Chargée des conditions et de la qualité de vie au travail Médecin conseiller technique Conseiller de Prévention Académique (CPA) Inspectrice Santé et Sécurité au Travail (ISST) Coordinatrice Académique aux Risques Majeurs |

| | |
|------------------------------|---|
| Cellule « canicule » étendue | Membres de la cellule restreinte, Service médico-social (médecins de prévention, infirmière CT) |
| Cellule de crise académique | Fonctionnement fixé par le protocole de cellule de crise |

Les documents téléchargeables :

- **Plan canicule de l'académie de Nice**

2.2 Risques attentats et intrusions

En attente

2.3 Gestion post-crise

En attente



3 Santé, handicap et social

3.2 Médecine de prévention

Les médecins de prévention assurent les visites médicales des personnels de l'Académie à la demande des agents ou de l'administration et les visites systématiques surtout de SMP (surveillance médicale particulière), dans le cadre de leur activité de « tiers temps », ils participent à des visites d'établissement au sein des CHSCTA, ou suite à des signalements spécifiques émanant des agents et impactant directement les conditions de travail de ces derniers. Ils ont en charge les différents aménagements de poste (matériels, horaires et autres). Ils émettent des avis médicaux dans le cadre du mouvement des enseignants du premier degré et des ATSS, ainsi que dans le cadre des demandes de postes adaptés des enseignants du premier et du second degré. Ils participent aux CHSCT départementaux et académiques et à différentes réunions et commissions au niveau départemental et académique.

3.3 Médecin et infirmière conseillères techniques du Recteur

Le médecin et l'infirmière conseillères techniques (CT) impulsent, animent et coordonnent la politique de santé définie par le recteur. Le code de l'éducation stipule que les actions de promotion de la santé font parties des missions de l'éducation nationale. En lien avec les autres acteurs de la communauté éducative, l'infirmière et le médecin CT contribuent au développement de la promotion de la santé en milieu scolaire. La formation est un dispositif essentiel à la mise en œuvre des actions. Les CT de santé proposent des formations aux professionnels de santé et à l'ensemble des personnels de l'académie dans leur domaine de compétence. Une partie des formations dédiées aux professionnels de santé s'inscrit dans le cadre du développement professionnel continu (DPC) conformément à la [loi n°2016-41 du 26 janvier 2016](#) de modernisation de notre système de santé. Au-delà de la stricte formation continue, ces formations dites « DPC » intègrent également des notions d'évaluation des pratiques professionnelles et de gestion des risques professionnels.

3.4 Handicap

Les personnels en situation de handicap bénéficient d'un suivi médical particulier par les médecins de Prévention, à savoir d'une visite médicale tous les deux ans qui permet notamment de proposer à ces personnels des aménagements de poste adaptés à leur état de santé.

Le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports se doit de contribuer à l'intégration professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap avec l'enjeu fondamental de parvenir à une société plus inclusive.

Les personnels administratifs, d'encadrement et médico-sociaux impliqués dans cette mission se mobilisent pour coordonner les plans d'action en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) avec toutes les parties prenantes et les partenaires extérieurs.

Des correspondants handicap permettent d'impulser et de coordonner les différentes actions à l'échelon académique et dans les directions des services départementaux de l'Éducation nationale.

Les informations sur les aides liées au handicap sont visibles en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.ac-nice.fr/aides-liees-au-handicap-dans-l-academie-121850>

- **La déclaration de handicap et le suivi individualisé avec les services concernés**

Déclarer son handicap permet de bénéficier de tous les accompagnements possibles et de prétendre à des droits particuliers. Signaler au plus tôt une difficulté permet d'anticiper les possibilités de maintien dans l'emploi, de rechercher les meilleures solutions alternatives et de prévenir les situations de rupture professionnelle.

Les services sont, avec le correspondant handicap académique, des interlocuteurs privilégiés pour répondre aux questions et étudier les besoins spécifiques de chacun. Pour toute demande d'information relative à la constitution et au suivi des dossiers : correspondant-handicap@ac-nice.fr

Les personnels en situation de handicap bénéficient d'un suivi médical particulier par les médecins de prévention, à savoir d'une visite médicale tous les deux ans qui permet notamment de proposer à ces personnels des aménagements de poste adaptés à leur état de santé.

Les personnes concernées doivent retourner le formulaire complété :

- au secrétariat général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) - des Alpes-Maritimes ou du Var - pour les enseignants des écoles
- à la direction des ressources humaines de leur académie pour les personnels des collèges, des lycées, de la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) des Alpes-Maritimes ou du Var et du rectorat de l'académie de Nice.

Les demandes sont traitées en toute confidentialité.

[Télécharger le formulaire de déclaration du handicap sur education.gouv.fr](#)

- **Le maintien dans l'emploi : accompagnement des personnels, mise en place des adaptations de poste et bonifications pour le mouvement**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les conséquences du handicap sont compensées dans le cadre de travail : aménagement raisonnable du poste de travail, acquisition de matériel adapté, aide d'une assistance humaine, aménagements des horaires, formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap, temps partiel de droit, priorité pour les mutations, détachements, chèques vacances, conditions avantageuses de départ à la retraite.

[Circulaires et demandes d'aménagement du poste de travail](#)
[Informations sur les bonifications dans le cadre du mouvement](#)
<https://www.ac-nice.fr/aides-liees-au-handicap-dans-l-academie-121850>

- **Le recrutement par la voie contractuelle :**

La prise en compte des personnes handicapées constitue un axe prioritaire de la modernisation de l'administration. La loi du 11 février 2005 sur la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle l'obligation d'emploi des personnes handicapées pour les fonctions publiques.

Travailler à l'éducation nationale avec un handicap, c'est possible. Le recrutement des personnes en situation de handicap se fait après une sélection sur dossier et un entretien avec une commission académique.

[Consulter la page dédiée à la campagne de recrutement](#)

3.5 Social : le service social en faveur des personnels

Le service social en faveur des personnels (SSP) s'adresse à tous les professionnels titulaires, stagiaires, contractuels et retraités de l'Éducation nationale. Il intervient à la demande de l'intéressé ou de sa famille, de l'administration ou d'un tiers partenaire.

Cinq assistantes sociales exercent sur l'ensemble du territoire de l'académie. Leurs coordonnées sont disponibles en suivant le lien ci-dessous :

[Service social de l'académie de Nice](#)

Le SSP est un service transversal qui œuvre avec l'ensemble des partenaires, internes à l'administration et externes pour le droit commun dans le plus strict respect de la vie privée, étant soumis au secret professionnel, afin d'assurer des informations et des accompagnements sur des problématiques personnelles et/ ou professionnelles les plus adaptées.

○ **Domaines d'intervention :**

- **Information et accès aux droits :**

L'action sociale et la protection sociale
Législation du travail, familiale et sociale
Droits administratifs

- **Professionnel :**

Accueil, intégration, mobilité
Accompagnement lors de situations particulières
Accès aux droits

- **Familial :**

Relations intra familiales, logement
Lien entre situation familiale et professionnelle

- Economique :

Difficultés liées à un changement de situation personnelle

Difficultés liées à des problèmes matériels, d'endettement, de déséquilibre budgétaire

Information sur les dispositifs de l'action sociale

- Santé :

Informations sur les droits, accompagnement des personnes en arrêt maladie, enquêtes majoration tierce personne, postes adaptés

o **L'action sociale interministérielle et académique :**

L'action sociale en faveur des personnels est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de vie, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

o **Vie personnelle et familiale :**

Les dispositifs d'aide liés à la sphère privée et familiale permettent notamment un soutien des personnels dans le cadre du logement (accès au logement social, aide à l'installation), du budget (accompagnement à la gestion), ou du maintien à domicile.

Pour aller plus loin :

- [Les dispositifs d'aide liés à la sphère privée et familiale](#)

o **Enfance et études :**

Ces prestations revêtent la forme d'aides à la garde des jeunes enfants et à la scolarité. Elles prennent également la forme d'aides aux parents d'enfants handicapés ou gravement malades.

Pour aller plus loin :

- [Les dispositifs d'aides à la garde des jeunes enfants, à la scolarité et aides aux parents d'enfants handicapés ou gravement malades](#)

o **Environnement professionnel et accompagnement de la retraite :**

Ce champ recouvre les aides liées à la sphère professionnelle. À ce titre, elles concernent les agents éprouvant des difficultés liées à une situation professionnelle spécifique ou à un statut particulier. Elles bénéficient également à l'accompagnement de la sortie du système professionnel, y compris à la préparation de la retraite.

Pour aller plus loin :

- [Les dispositifs d'aides liées à la sphère professionnelle](#)

o **Vacances – culture – loisirs :**

Les actions menées au titre de ce champ comprennent l'aide aux agents ou aux enfants dans le cadre de vacances à titre individuel ou familial, l'aide aux séjours collectifs organisés, ainsi que les aides à l'accès à des activités de loisirs culturels et sportifs.

Pour aller plus loin :

- [Les dispositifs d'aides liées aux vacances, à la culture et aux loisirs](#)

4. Qualité de vie au travail

4 Qualité de vie au travail

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 définit la qualité de vie au travail (QVT) dans les termes suivants :

« La QVT désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises »

L'amélioration des conditions de travail à un impact sur le bien-être des salariés et sur leur motivation et leurs performances. Il est donc dans l'intérêt général de l'entreprise d'y porter attention et de tenter de les améliorer au maximum.

○ **Des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail**

Il ne faut pas réduire la qualité de vie au travail à la notion de bien-être ou de confort. Il s'agit également de l'intégration de la notion de qualité des conditions de travail comme facteur de performance dans une réflexion stratégique intégrée aux objectifs de l'entreprise.

Au-delà des conditions de travail objectives classiques telles que la rémunération, les avantages sociaux et l'aménagement des locaux, il existe en effet toute une série de facteurs psychologiques qui sont tout aussi importants pour l'épanouissement des salariés.

Parmi ces facteurs psychologiques d'épanouissement, on trouve le sentiment du sens de son travail, le sentiment d'autonomie et de responsabilisation, la reconnaissance des supérieurs hiérarchiques et des collègues, la progression individuelle.

La problématique qui intéresse la prévention des risques psychosociaux (RPS) est plus restreinte que celle de la QVT, tant par son champ d'application que par ses modalités d'actions.

En effet les RPS s'intéressent uniquement aux risques psychosociaux, là où l'approche QVT est beaucoup plus générale et englobe une grande partie de la vie en entreprise : il ne s'agit pas uniquement de faire cesser ou de prévenir des troubles, mais également d'apporter des améliorations positives dans les conditions de travail

La QVT dépasse le champ classique de la santé au travail et des risques professionnels, pour envisager l'écosystème de l'entreprise dans son ensemble. Elle s'intéresse plus largement aux mutations de l'entreprise, à la fonction du management, aux enjeux sociétaux comme l'égalité professionnelle ou encore à la participation des salariés à la gestion et la gouvernance.

Les champs d'actions d'amélioration de la QVT sont découpés en 6 thématiques décrites sous forme d'une fleur avec 6 pétales (schéma de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ANACT).



Source : Anact PACA
réseau Anact - Anact

- **Management participatif, engagement**

Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise
 Clarté des rôles
 Diffusion des procédures de travail
 Temps d'échanges sur le travail
 Transparence de la politique de rémunération
 Informations sur les changements

- **Contenu du travail**

Clarté du travail
 Autonomie dans le travail
 Moyens pour réaliser le travail
 Clarté des consignes
 Gestion de l'activité
 Répartition de la charge de travail

- **Compétences, parcours professionnels**

Parcours d'intégration
 Entretiens individuels
 Gestion des compétences
 Plan de formation
 Adaptation des compétences
 Utilisation des dispositifs

- **Relations au travail, climat social**

Relations au travail
 Organisation des réunions internes
 Diffusion des supports internes
 Rôle des instances
 Éléments conviviaux
 Lieux de pause

- **Santé au travail**

Prise en compte de la santé
 Diffusion du DUER
 Mise en œuvre du plan d'actions
 Prise en compte des RPS et TMS
 Aménagement des lieux et postes de travail
 Optimisation des déplacements professionnels

- **Egalité professionnelle pour tous**

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
Aménagement des horaires
Usage des outils de communication
Egalité professionnelle femmes/hommes
Pyramide des âges
Prise en compte du handicap

Pour aller plus loin :

- [Le site de l'ANACT](#)
- [Guide la qualité de vie au travail \(DGAFP\)](#)

Les documents téléchargeables :

- **Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013**

- **Le déploiement du télétravail dans l'académie de Nice**

Le télétravail a été mis en œuvre au sein des services du rectorat et des deux DSDEN dans le courant du premier trimestre de l'année scolaire 2019-2020. Bien qu'il permette d'améliorer la qualité de vie au travail pour bon nombre de « télétravailleurs » (réduction des temps de transports, amélioration de la concentration ...), il n'en reste pas moins que cette modalité de travail est également source de risques psychosociaux. Le télétravail nécessite donc un encadrement rigoureux afin que chacun puisse y trouver une amélioration de ses conditions de travail. Des formations sont mises en place pour les agents télétravailleurs et leurs managers, afin de les accompagner dans cette nouvelle modalité de travail.

Dans les circonstances exceptionnelles liées à la menace de l'épidémie de COVID-19, le télétravail, ou travail à distance, a été généralisé rapidement et massivement dans les services académiques. La mise en place du travail à distance dans ce contexte constitue alors un simple aménagement du poste de travail du salarié, qui peut donc lui être imposé ([article L. 1222-11 du code du travail](#)), contrairement au principe de base du télétravail, qui doit être une démarche volontaire.

Le [décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) fixe les règles en matière de télétravail dans la fonction publique.

Le télétravail continue d'être déployé, avec la mise en œuvre de campagnes pluriannuelles d'intégration dans le dispositif de télétravail.

Les documents téléchargeables :

- **Circulaire relative au télétravail - campagne 2021-2022,**

5. L'égalité professionnelle

5 Egalité professionnelle

5.2 Référent(s) académique et départementaux

- **Référente académique « égalité professionnelle »**

Mme Elisabeth FIORUCCI

- **Référents départementaux « égalité professionnelle »**

Département du Var :

Thierry PONCHAUT

04 94 09 55 10

rh-proximite@ac-nice.fr

Département des Alpes-Maritimes :

Fabienne ROME-LAISNE

04 93 72 63 81

rh-proximite@ac-nice.fr

5.3 Plan d'action académique

En attente

5.4 Traitement des violences sexistes et sexuelles

En attente



6 Dialogue social

6.1 Le CHSCT Ministériel (CHSCTMEN)

Au niveau national, la direction générale des ressources humaines du ministère définit la politique de santé, de bien-être et de sécurité au travail en concertation avec les représentants du personnel dans le cadre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTMEN).

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est compétent pour les questions concernant l'ensemble des services centraux et des services déconcentrés relevant de l'éducation nationale, concernant les services d'administration centrale relevant conjointement de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, communes à tout ou partie des établissements publics administratifs CIEP, réseau Canopé, CNED, Onisep, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

Un procès-verbal est rédigé pour chaque CHSCTMEN et rend compte des travaux, des avis et des votes des représentants du personnel. Il est établi en lien avec le secrétaire.

- **Les missions**

Le CHSCTMEN contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail. Il veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Présidé par le ministre ou son représentant, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel se réunit au moins trois fois par an. Son fonctionnement est défini dans le [règlement intérieur publié au Bulletin officiel](#).

- **Les orientations stratégiques ministérielles**

Au niveau national, des orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels sont définies chaque année. Elles découlent d'une réflexion engagée au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel à partir des rapports annuels.

Les orientations stratégiques ministérielles sont relayées au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académiques et départementaux qui se réunissent au moins trois fois par an.

Les documents téléchargeables :

- **Orientations stratégiques 2020-2021**

Pour aller plus loin :

- [Site du Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports](#)

6.2 Le CHSCT académique

o Les missions

Le rôle de ce comité est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il est compétent pour connaître de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles, des établissements d'enseignement et de formation du second degré et des services administratifs, situés dans le ressort territorial de l'académie concernée. Il apporte son concours au comité technique académique.

Un procès-verbal est rédigé pour chaque CHSCTA et rend compte des travaux, des avis et des votes des représentants du personnel. Il est établi en lien avec le secrétaire.

o La composition

Institué auprès de chaque recteur d'académie, le comité est composé de :

- Deux membres de l'administration : le recteur d'académie qui le préside ou son représentant et le directeur des ressources humaines,
- Sept représentants du personnel titulaires et sept représentants suppléants dont le mandat est de quatre ans. Un secrétaire est désigné, parmi eux, par les représentants du personnel.

Les documents téléchargeables :

- **Liste des membres du CHSCTA de l'académie de Nice**

o Le plan de prévention annuel

Les orientations stratégiques ministérielles sont reprises et adaptées pour chaque académie, au vu des priorités et des données du rapport annuel de santé et sécurité au travail.

Le plan de prévention est rédigé et validé en CHSCTA pour chaque année scolaire.

Les documents téléchargeables :

- **Plan annuel de prévention 2020-2021**

6.3 Les CHSCT départementaux

Le CHSCT départemental (CHSCTD) est compétent pour connaître de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles, des établissements

d'enseignement du second degré dans le département et des services administratifs, situés dans le ressort territorial du département concerné. Il apporte son concours au comité technique départemental.

- **Les missions**

Le rôle de ce comité est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

- **La composition**

Institué auprès de chaque directeur académique des services de l'éducation nationale, le comité est composé de :

- Deux membres de l'administration : le directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN) qui le préside ou son représentant et le secrétaire général
- Sept représentants du personnel titulaires et sept représentants suppléants dont le mandat est de quatre ans. Un secrétaire est désigné, parmi eux, par les représentants du personnel

Les documents téléchargeables :

- **Liste des membres du CHSCTD des Alpes-Maritimes**
- **Liste des membres du CHSCTD du Var**