



# Combattre les Risques PsychoSociaux (\*) (R.P.S) dans l'Académie de Dijon

(\*) La notion de *risques psychosociaux* (RPS) proposée par les pouvoirs publics recouvre des risques de natures variées - caractéristiques et conditions de travail, organisation, management, relations humaines - qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou la santé mentale des personnels.  
*Cette enquête, renseignée par le plus grand nombre, permettra à l'administration et aux membres représentants des personnels des CHSCT de mieux appréhender la problématique des risques psychosociaux au sein de l'Académie de Dijon.*

**Combattre les Risques PsychoSociaux (\*)  
(R.P.S)  
dans l'Académie de Dijon**

**PLAN**

**Préambule :**

**Rappel sur la méthodologie utilisée pour combattre les RPS  
dans l'Académie de Dijon**

**1**

**Pourquoi une enquête sur les risques psychosociaux ?**

**2**

**A qui s'adresse l'enquête RPS ?**

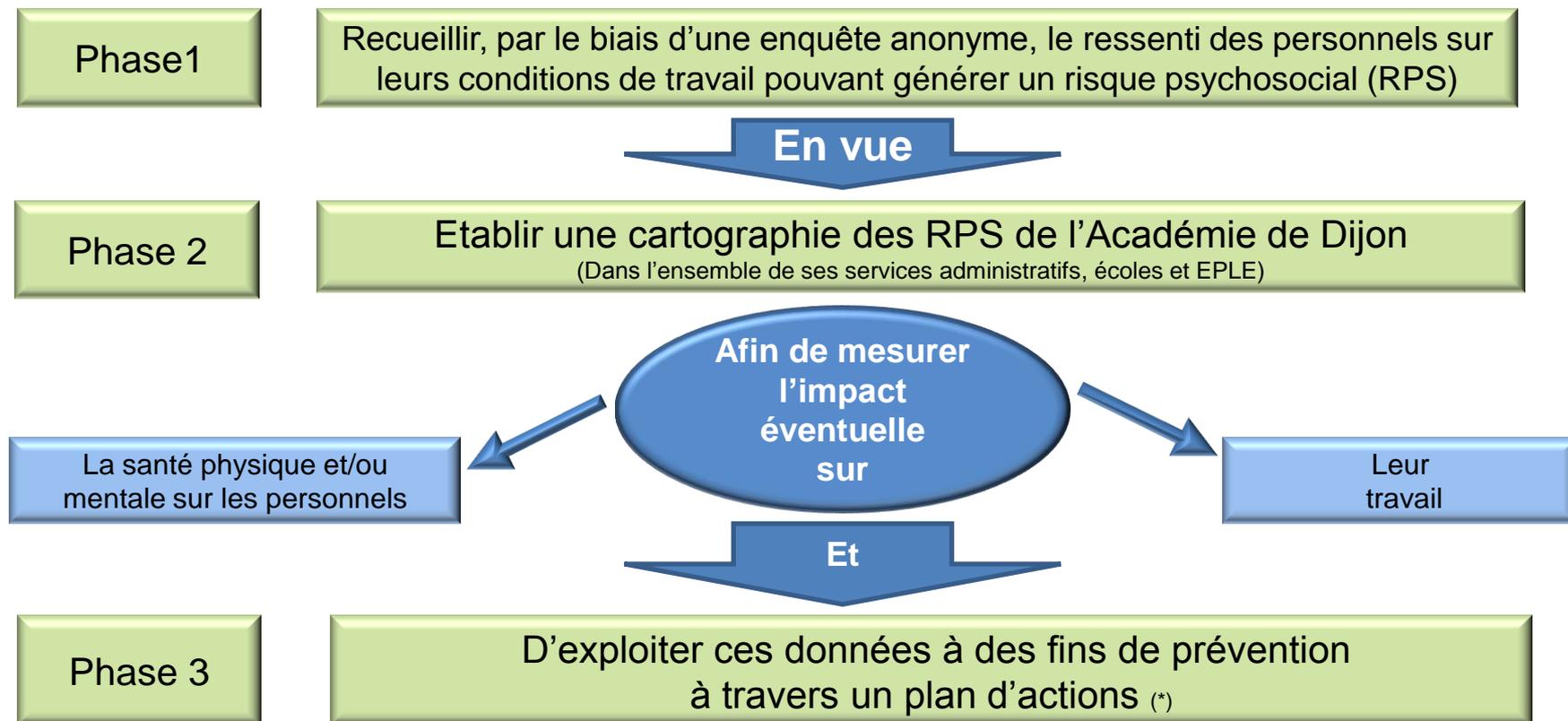
**3**

**Comment remplir l'enquête sur les risques psychosociaux ?**

**4**

**Faire un signalement RPS sur le Registre Santé Sécurité au Travail**

**Préambule :** **Rappel sur la méthodologie utilisée pour combattre les RPS dans l'Académie de Dijon**



**(\*) Plan d'actions**

Exploitation des données enregistrées dans l'enquête RPS afin de concourir à :

- L'amélioration des conditions de travail de nos agents,
- L'amélioration de notre service public,

A travers la prise de mesures dans les 3 domaines de la prévention : primaire, secondaire, tertiaire en s'appuyant, notamment, sur l'analyse des données de l'enquête RPS

[\(Voir programme annuel de prévention du ministère de l'E.N : 2011-2012 en annexe 3\)](#)

**Mise en place d'un groupe de travail académique « risques psychosociaux » qui s'inscrit dans le cadre des missions des membres des CHSCT (\*)**

## Composition

### Membres permanents du groupe de travail RPS du CHSCTA :

M. Régis HAULET, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines  
 Docteur Claudie EMERY, médecin de prévention  
 M. Michel PERON, conseiller de prévention académique  
 Mme Agnès ROSSIGNOL, SGEN-CFDT  
 M. Pascal POIRIER, SGEN-CFDT  
 Mme Françoise FREREBEAU, UNSA  
 Mme Marie-Odile BOUDOT, UNSA  
 M. Christophe LECORNEY, FSU (secrétaire du CHSCTD 71)  
 M. Emmanuel LOCTIN, FSU (Secrétaire du CHSCTD 58)  
 M. Jacky LUDI, FNEC/FP/FO  
 M. Florent PAPILLON, FNEC/FP/FO (secrétaire du CHSCT académique)

### Invités aux derniers travaux du groupe du 30 janvier 2014 à Autun Collège La Chataigneraie :

Mme Colette JEHANNO, secrétaire générale de la DSDEN de Saône et Loire  
 Mme Evelyne BOSCH, chef du pôle FIHSL, DSDEN de Côte d'Or  
 M. Yann GOMBERT, assistant de prévention de circonscription, DSDEN de Côte d'Or  
 M. Philippe PARRET, conseiller de prévention, DSDEN de la Nièvre  
 Mme Estelle GIRARD-GUILLAUMOT, assistante sociale des personnels, DSDEN de l'Yonne

(\*) Décret n°826453

### Chapitre IV

#### Rôle des comités techniques et des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

##### Article 47 (extrait)

...Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :

- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.



*Pour répondre*

**1° Aux obligations réglementaires** , notamment à celles du code du travail :  
Article L. 4121-1 : L'employeur(\*) prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.

*(\*) En langage fonction publique d'Etat l'employeur correspond à la notion de chef de service : Recteur, DASEN, chef d'établissement.*

**2° Aux commandes des ministères**

- de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique à travers l'accord cadre sur les RPS du 22 octobre 2013.
- de l'Education Nationale à travers le programme annuel de prévention 2011-2012 et l'orientation stratégique en matière de santé et de sécurité 2103-2014.

A l'ensemble des personnels employés par l'Education Nationale (\*)

Enquête sur les risques psychosociaux

Menus déroulants

Personnel encadrant EPL	Personnel enseignant, d'éducation et d'orientation	Autre
Chef établissement Adjoint au chef d'établissement Chef des travaux Directeur segpa Agent comptable Gestionnaire Conseiller d'éducation Autre à préciser	Directeur école élémentaire Directeur école maternelle Premier degré élémentaire Premier degré maternelle Premier degré autre à préciser ..... Assistant d'éducation Education physique et sportive Enseignement tech. ou prof. Arts plastiques et appliqués Histoire - géographie Lettres Langues Mathématiques Sciences Education musicale Conseiller d'orientation ..... Second degré autre à préciser	Administratif Technique Santé Assistant social Conseiller technique Inspecteur Assistant ou conseiller de prévention Autre à préciser
Personnel encadrant service administratif Encadrement supérieur Chef de division Chef de bureau Chef de projet Autre à préciser		Autre préciser : .....

Statut : Titulaire / Non-titulaire

Catégorie : A / B / C

Sexe : Féminin / Masculin

Retour Continuer

(\*) Personnels qui ont une adresse mail en : @ac-dijon.fr , y compris les adresses fonctionnelles comme celles des assistants de prévention.

Adresse : [https://extranet.ac-dijon.fr/sst/PSST/PSST\\_000.php](https://extranet.ac-dijon.fr/sst/PSST/PSST_000.php)

Identifiant et mot de passe de messagerie professionnelle (courriel en @ac-dijon.fr)

Ex : Identifiant de Nicolas DUPONT : NDUPONT

En cas de problème ou d'oubli contacter

M. DAVID CHOCHOI :

Tel : 03.80.44.88.11

[david.chochoi@ac-dijon.fr](mailto:david.chochoi@ac-dijon.fr)

Documents sur RPS  
cliquer

Académie de DIJON : Santé et Sécurité au Travail

Login : NDUPONT  
Mot de passe : .....



Continuer

Académie de DIJON : Santé et Sécurité au Travail

Registres Santé et Sécurité au Travail

[Conditions d'utilisation : Article 3-2 du décret 82-453](#)

[Premier degré](#)

[Second degré](#)

[Clemenceau et annexes](#)

[Autres services administratifs](#)



Gestion des Risques

[Risques chimiques](#)

[Risques psychosociaux](#)

[D.U.E.R](#)

[Formateurs D.U.E.R](#)



[Gestion des conseillers et assistants de prévention](#)

[Enquête sur les risques psychosociaux](#)



Annuler

Continuer

Pour remplir l'enquête  
cliquer

Qu'est-ce que le registre de santé et de sécurité au travail ?

Une obligation réglementaire

Dans son article article 3-2 le décret n°82-453 précise qu'un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par l'assistant de prévention.

Exemples :

Assistant de prévention d'établissement : APE (dans le 2<sup>nd</sup> degré),

Assistant de prévention de circonscription : APC (dans le 1<sup>er</sup> degré)

Assistant de prévention du rectorat : APR (pour le site du rectorat)

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.

(\*) Remarque : le Registre de Santé et de Sécurité au Travail, aux chefs de service ( Recteur, DASEN, chef d'établissement) de collecter des observations et des suggestions qui leur permettent, en les traitant, de répondre à leurs obligations en matière de santé et de sécurité notamment au regard des articles L. 4121-1 et L.4121-2 du code du travail (annexe 1)

Le chef de service met à disposition deux types de registre aux agents et aux usagers :

Les personnels de l'Education Nationale choisissent leur mode de saisie d'un signalement



Timbre de l'établissement

**REGISTRE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL**  
[https://extranet.ac-dijon.fr/sst/PSST/PSST\\_000.php](https://extranet.ac-dijon.fr/sst/PSST/PSST_000.php)

Fiche de signalement n° \_\_\_\_ (N° de fiche à remplir par l'Assistant de Prévention du Rectorat)

NOM : ..... Prénom : ..... Date : ..... Heure : .....

Statut	Cocher
Agent (ensemble des personnels)	<input type="checkbox"/>
Usager (élève, parent d'élève, ...)	<input type="checkbox"/>
Entreprise extérieure	<input type="checkbox"/>
Autre (à préciser)	<input type="checkbox"/>

Observations - suggestions :

Prise de mesures Date : .....

Page 1

Académie de DIJON : Santé et Sécurité au Travail

Login : mperon

Mot de passe : .....

Identifiants messagerie professionnelle avec adresse en ac-dijon.fr

Continuer

Rappel du texte qui met en place ce registre en lien hypertexte



## Académie de DIJON : Santé et Sécurité au Travail



### Registres Santé et Sécurité au Travail

[Conditions d'utilisation : Article 3-2 du décret 82-453](#)



[Premier degré](#)

[Second degré](#)

[Clemenceau et annexes](#)

[Autres services administratifs](#)

Cliquez ici si vous êtes du 2<sup>nd</sup> degré



[Gestion des conseillers et assistants de prévention](#)



[Enquête sur les risques psychosociaux](#)

### Gestion des Risques



[Risques chimiques](#)



[Risques psychosociaux](#)



[D.U.E.R](#)



[Formateurs D.U.E.R](#)

Annuler

Continuer

Registre de Santé Sécurité au Travail du second degré

0210012Z  
LYCEE STEPHEN LIEGEARD  
1 RUE STEPHEN LIEGEARD  
21220 BROCHON

Accès au personnel de l'Éducation Nationale

- Ajouter un signalement au RSST
- Compléter son signalement au RSST
- Consultation du RSST par agents et usagers du service

**Menu Assistant de Prévention de l'Etablissement**

- Tableau de bord du RSST

Annuler Continuer

Cliquer

Registre de Santé Sécurité au Travail du second degré

LYCEE STEPHEN LIEGEARD 1 RUE STEPHEN LIEGEARD , 21220 BROCHON

**Création d'un signalement**

**Nota bene : Les signalements consignés dans le registre sont consultables par l'ensemble des agents et usagers du service.**

\* Nom : DUPONT  
\* Prénom : Michel  
\* Statut : AGENT COLLECTIVITE  
\* Date du signalement (jj/mm/aaaa) : 08/01/2014

\* Observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail : (512 caractères maximum)

Trous en formation devant l'accueil

[Cliquez sur ce lien pour évaluer le risque](#)

Annuler Enregistrer Compléter

 **Registre de Santé Sécurité au Travail du second degré** 

LYCEE STEPHEN LIEGEARD 1 RUE STEPHEN LIEGEARD , 21220 BROCHON

### Création d'un signalement

**Nota bene : Les signalements consignés dans le registre sont consultables par l'ensemble des agents et usagers du service.**

\* Nom :

\* Prénom :

\* Statut :

\* Date du signalement (jj/mm/aaaa) :  

\* Observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail : (512 caractères maximum)

Trou en formation devant l'accueil

[Cliquez sur ce lien pour évaluer le risque](#)

Rappel sur l'accessibilité des signalements enregistrés

Cliquer pour enregistrer votre signalement

# ANNEXES

Annexe 1

Obligations réglementaires

Annexe 2

Commandes du ministère de la fonction publique

Annexe 3

Commandes du ministère de l'Éducation Nationale

**Extrait Décret n°82-453 :****Titre Ier****Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application.****Article 1**

Le présent décret s'applique :

- 1° Aux administrations de l'État ;
- 2° Aux établissements publics de l'État autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial ;
- 3° Aux ateliers des établissements publics de l'État dispensant un enseignement technique ou professionnel, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 4111-3 du code du travail.

**Article 2**

**Dans les administrations et établissements visés à l'article 1er, les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la sécurité des agents et, le cas échéant, des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes.**

**Article 2-1**

**Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.**

**Article 3**

**Dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application...**

**Extrait Code du travail :****PARTIE LÉGISLATIVE**

**QUATRIÈME PARTIE : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL  
LIVRE 1er : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**TITRE II : PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION  
Chapitre 1er : Obligations de l'employeur.**

**Article L. 4121-1**

**L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**Article L.4121-2**

- L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 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 en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
- 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.

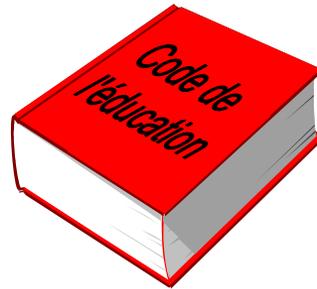
**Article L.4121-3**

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

**Article L.4121-4**

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.



**La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : Droits et devoirs des fonctionnaires**

**Chapitre II : garanties**

**Art 6 quinquies :**

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

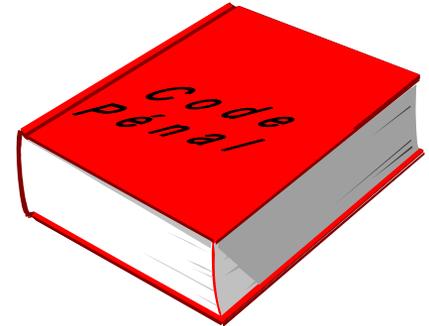
- le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa,
- le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements,
- ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

## CHAPITRE II : Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne

### Section 3 bis : du harcèlement moral



Article 222-33-2

Modifié par [LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 2](#)

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Extrait du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et\\_parcours\\_professionnel/sante\\_securite\\_travail\\_fp/Protocole-RPS.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/Protocole-RPS.pdf)

**Orientation 1.1**

**Mise en œuvre des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux**

Chaque employeur public devra réaliser, au niveau local, un diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux qui sera présenté et débattu au sein du CHSCT, après association en amont de ce dernier, puis intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels, et élaborer des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. La phase de diagnostic devra analyser les situations de travail en fonction des dimensions de risques à caractère psychosocial identifiés par le collège d'expertise dirigé par Michel Gollaç, de sorte que les préconisations de ces plans, rappelées en introduction du présent accord, puissent utilement nourrir les démarches ultérieures en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.

**Extrait du Programme annuel de prévention 2011-2012 (Éducation nationale)****C - Évaluation et prévention de risques particuliers****C.I Les risques psychosociaux (RPS)**

**Les risques psychosociaux résultent d'une confrontation entre les exigences de l'organisation du travail et les exigences du fonctionnement psychique de l'agent.**

Les RPS regroupent notamment :

- **le stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- **les violences externes** : insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'établissement ;
- **les violences internes** : harcèlement sexuel ou moral, agressions physiques ou verbales, insultes, brimades, intimidations, conflits exacerbés à l'intérieur de l'établissement entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques.

Ils se traduisent **par un mal-être, une souffrance mentale et des atteintes physiques** (maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, angoisses, troubles dépressifs, pratiques addictives, accidents, suicides, etc.) et ont des **répercussions sur l'organisation et les relations sociales** dans l'établissement (arrêts de travail, diminution de l'activité individuelle et collective, perte de vigilance, etc.).

**Plusieurs approches peuvent être envisagées pour traiter les risques psychosociaux.**

**C.I.1 Prévention primaire**

L'approche à privilégier consiste à combattre le risque à la source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risque dans les situations de travail et de tous les indicateurs liés au fonctionnement du service ou de l'établissement et à la santé et à la sécurité des agents.

Cette approche nécessite un diagnostic approfondi et un plan d'action qui s'inscrit dans le temps.

Dans un premier temps, il est indispensable de constituer un groupe projet en interne au niveau de l'académie et/ou de l'inspection académique pour accompagner la démarche de prévention (information des agents, choix des outils d'investigation, interprétation des données, élaboration et suivi du plan d'action).

Ce groupe, piloté par le directeur des ressources humaines, doit comporter des représentants du personnel au CHSCT, le médecin et l'infirmière de prévention, le conseiller de prévention, des inspecteurs de l'Éducation nationale, des chefs de d'établissement, des directeurs d'école et des agents, etc.

Les facteurs de RPS sont multiples et complexes. Leur repérage et leur analyse requièrent, outre du temps, des compétences particulières.

Pour faire le diagnostic sur les RPS et mettre en place une démarche efficace et pérenne, il est utile de s'orienter vers un consultant extérieur ayant des compétences spécifiques, principalement dans le champ de l'ergonomie, de la psychologie du travail et de la sociologie du travail.

Ensuite, les actions à mettre en œuvre et les priorités sont formalisées dans un plan d'action. Le groupe projet assure le suivi des indicateurs pris en compte.

Un bilan du plan d'action est présenté chaque année au CHSCT.

**Extrait du Programme annuel de prévention 2011-2012 (Éducation nationale)****Les risques psychosociaux (RPS) (suite)****Bonne pratique**

- La réflexion actuellement menée dans l'académie de Rennes suite à une réunion du CHSD du Morbihan, avec la mise en place de groupes de travail suivis par un chargé de mission de l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

**Outils**

- Guide INRS ED 6011, « Stress au travail - les étapes d'une démarche de prévention » ;
- Guide INRS ED 6012, « Dépister les risques psychosociaux - Des indicateurs pour vous guider » ;
- Guide INRS ED 6070, « Prévention des risques psychosociaux - Et si vous faisiez appel à un consultant ? » donnera les éléments essentiels à la mise en place de la prévention primaire ;
- Le ministère du Travail sur son site internet <http://www.travailler-mieux.gouv.fr> propose une méthodologie d'intervention qui permet de guider l'internaute dans une démarche de prévention des risques psychosociaux.

**C.1.2 Prévention secondaire**

C'est la gestion individuelle des RPS qui ne s'attaque pas aux causes réelles du problème et ne peut donc s'affranchir d'une prévention primaire d'approche collective des risques.

Elle consiste à **réduire les conséquences des RPS sur les agents par** :

- des formations à destination de l'encadrement pour gérer au mieux une équipe et pour être attentif aux signaux précurseurs de situations à risques ;
- des stages de gestion du stress, relaxation, thérapies cognitives ou comportementales, etc.

**Bonnes pratiques**

La plupart des académies ont mis en place des actions de formations :

- juridiques et réglementaires des personnels de direction ;
- à la prise de fonction des personnels administratifs, techniques et enseignants nouvellement nommés ;
- sur la gestion des classes difficiles et la gestion de l'hétérogénéité au sein de la classe ;
- stages sur l'apprentissage de l'estime de soi ;
- sur les élèves « décrocheurs, les adolescents, la communication et la gestion du stress » ;
- sur les phénomènes de groupe ;etc.

**Outils**

Certaines académies ont publié soit :

- un livret pour aider les chefs d'établissement ;
- un guide pratique des attitudes à adopter face aux incivilités des élèves.

**Extrait du Programme annuel de prévention 2011-2012 (Éducation nationale)****C.I Les risques psychosociaux (RPS) (suite)****C.I.3 Prévention tertiaire**

La prise en charge médicale ou psychologique des agents en souffrance a pour vocation d'apporter une **réponse d'urgence** (cellule d'écoute, numéro vert, etc.) pour éviter que leur état de santé ne se détériore davantage. C'est indispensable en cas de situation grave (suicide sur le lieu de travail, cas de harcèlement avéré, situation de violence physique, etc.).

**Cette approche nécessaire doit amener à une réflexion concernant les causes et les sources des RPS dans le service ou l'établissement et à mettre en place une prévention primaire.**

La [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit dans son article 11 que « la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

**Bonne pratique**

La plupart des académies ont mis en place des structures permettant l'écoute et la prise en charge des agents en souffrance.

**Outil**

- La [circulaire n° 2007-047 du 27 février 2007](#) du ministre de l'Éducation nationale, relative au harcèlement moral au travail, apporte des éléments de réponse.

Le ministère en collaboration avec le comité central d'hygiène et de sécurité ministériel a élaboré un guide type destiné à informer et à sensibiliser les personnels sur les phénomènes de violences et incivilités au travail ainsi que sur leurs droits et les mesures de prévention et dispositifs d'accompagnement, ainsi qu'un guide en direction des services. Ces guides devront être adaptés ou complétés en fonction des spécificités des mesures de prévention et dispositifs d'accompagnement des académies puis diffusés à l'ensemble des personnels en exercice dans les services et établissements.

**Objectif : les recteurs d'académie et les inspecteurs d'académie-directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale doivent établir le diagnostic et le plan d'action des risques psychosociaux en s'appuyant sur le groupe projet pour la fin de l'année scolaire 2011-2012. Ce plan sera présenté au CHSCT.**

**Le ministère proposera, au cours du dernier trimestre 2011, un guide type destiné à informer et à sensibiliser les personnels sur les phénomènes de violences et incivilités au travail et un guide en direction des services.**

**Extrait orientations stratégiques – année scolaire 2013-2014 (Éducation Nationale)****IV - Élaborer un plan d'action national, décliné dans les académies, pour prévenir les risques psychosociaux**

L'agenda social de la ministre chargée de la fonction publique comprend un volet sur le dialogue social et sur l'exemplarité des employeurs et les conditions de vie au travail. Dans ce contexte, le projet d'accord cadre portant sur un plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique permettra de donner une nouvelle impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux sont définis comme des « risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (rapport Gollac et Bodier). Leur nature particulière, qui empêche de les comparer totalement aux autres types de risques (physiques, biologiques, chimiques) suppose un travail approfondi de manière à élaborer une véritable politique de prévention, qui prenne en compte le travail réel et le vécu des acteurs dans le cadre de l'organisation du travail.

En effet, si les RPS sont aujourd'hui très fréquemment abordés dans les CHSCT, cela ne se traduit que rarement par des plans d'action ou des actions concrètes, qui se limitent souvent à des actions de réparation, de type cellule d'écoute, certes utiles mais n'entrant pas dans le registre de la prévention, ou des formations.

Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre en charge la prévention de tous les types de risque, y compris psychosociaux. Il convient d'intégrer la dimension de la santé des personnels dans l'élaboration d'un projet de réforme notamment par la consultation du CHSCT. L'adoption, par le CHSCT ministériel puis par les CHSCT académiques, de plans de prévention des risques psychosociaux, comprenant des outils opérationnels, est la priorité de l'année 2013-2014.