



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

| **Direction générale  
des ressources humaines**

**Service des personnels  
ingénieurs, administratifs,  
techniques, pédagogiques,  
sociaux et de santé et des  
bibliothèques**  
**Sous-direction de la gestion  
prévisionnelle, des affaires  
statutaires et de l'action  
sanitaire et sociale**

**Maryline Genieys**  
**Sous-directrice**  
Téléphone  
01 55 55 14 50  
Courriel  
maryline.genieys  
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :  
**Anne-Marie Casanoue**  
**Médecin conseiller technique  
pour la coordination de la  
médecine de prévention en  
faveur des personnels**  
Téléphone  
01 55 55 38 11  
Courriel  
anne-marie.casanoue  
@education.gouv.fr

**Jean-Paul Tenant**  
**Conseiller national de  
prévention**  
Téléphone  
01 55 55 01 72  
Courriel  
jean-paul.tenant  
@education.gouv.fr

# **ORIENTATIONS STRATÉGIQUES MINISTÉRIELLES**

**en matière de politique de prévention des risques professionnels  
dans les services et les établissements relevant du ministère de  
l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports**

**ANNÉE 2022**

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) constituent des priorités nationales, qui s'inscrivent dans la continuité des priorités définies les années précédentes, que les académies, les services de l'administration centrale, les établissements des sports<sup>1</sup> et les établissements publics nationaux du ministère de l'éducation nationale sont invités à prendre en compte dans leurs programmes annuels de prévention.

**Ces OSM ont été présentées au CHSCTMEN du 28 septembre 2021 et au comité technique ministériel jeunesse et sports du 2 novembre 2021**

---

<sup>1</sup> - Centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) et Campus Sport Bretagne ;  
- École nationale des sports de montagne (ENSM) ;  
- École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSAN) ;  
- Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP) ;  
- Musée national du sport (MNS).

Pour la deuxième année consécutive, les académies, les établissements et les services ont été fortement mobilisés par la crise sanitaire.

Au-delà de la crise sanitaire, le ministère s'inscrit dans les travaux engagés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), qui portent sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et qui comprennent en particulier des actions tournées vers la prévention primaire des risques professionnels et vers les démarches de qualité de vie au travail.

Les orientations portant sur l'année civile 2022 prennent en compte ces éléments de contexte ainsi que les besoins d'accompagnement liés à la mise en œuvre des feuilles de route RH académiques issues du Grenelle de l'Éducation, pour les aspects relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les orientations stratégiques ministérielles portant sur l'année 2022 comprennent 4 axes :

- 1. Renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**
- 2. Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention**
- 3. Accompagner les démarches de qualité de vie au travail**
- 4. Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de prévention**

## 1. Renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Les exigences légales en matière de santé et de sécurité au travail (SST) imposent à l'ensemble des employeurs d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; la réglementation<sup>2</sup> de la fonction publique précise l'organisation à mettre en œuvre par les chefs de service pour y parvenir.

Les rapports annuels successifs faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale, montrent que les organisations mises en place ne permettent pas toujours de répondre à ces exigences.

### 1.1. Pilotage de la santé et sécurité au travail

Dans les précédentes orientations ministérielles, les académies ont été invitées à prendre en compte les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dans des comités de pilotage dédiés.

La nécessité de renforcer la prise en compte de ces questions demeure une priorité.

Il est rappelé que ces comités de pilotage sont chargés d'identifier les priorités des actions de prévention, qui porteront notamment sur le **rôle des acteurs de la prévention** (assistants et conseillers de prévention, médecins du travail et membres de l'équipe pluridisciplinaire, psychologues du travail), les **démarches et outils de prévention** (évaluation des risques, prévention des risques psychosociaux (RPS), accompagnement des changements organisationnels, indicateurs de SST ...), le **suivi des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail**, les travaux des **CHSCT**, ainsi que **l'information et la formation des personnels**.

Les feuilles de route académiques, en lien avec les programmes annuels de prévention académiques, peuvent constituer des outils efficaces de pilotage.

Les comités de pilotage académique sont étendus aux établissements sous tutelle du ministère des sports (CREPS, ENSM, ENVSN, INSEP et MNS).

Chaque établissement est rattaché au comité de pilotage de l'académie au sein de laquelle est situé son siège.

### 1.2. Médecine de prévention

#### 1.2.1. Poursuivre le recrutement de professionnels de la santé au travail

Les académies et les établissements sont invités à poursuivre le recrutement de professionnels de santé au travail afin de se doter d'une équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention animée et coordonnée par un médecin du travail, pour assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail conformément à l'article 10 du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020.

Dans un contexte durable de difficultés de recrutement de médecins du travail, la DGAFP et la direction du budget ont élaboré un référentiel interministériel des rémunérations des médecins du travail, qui renforce l'attractivité des postes en revalorisant les rémunérations des médecins du travail.

---

<sup>2</sup> Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié

Le recrutement d'infirmiers en santé au travail est à poursuivre pour permettre au service de dégager du temps de travail au médecin, afin que ce dernier puisse davantage se consacrer aux actions sur le milieu professionnel, conformément au décret du 27 mai 2020. Leur présence doit être renforcée et leur domaine de compétence étendu, dans le cadre de protocoles écrits, aux visites quinquennales, qui deviennent des visites d'information et de prévention, aux visites intermédiaires, ainsi qu'aux actions sur le milieu professionnel. Ces infirmiers en santé au travail nouvellement recrutés, ainsi que ceux déjà en poste dans le cadre de leur formation continue, devront par ailleurs avoir suivi, ou suivre dans l'année de leur prise de fonctions, une formation d'adaptation à l'emploi conforme au programme déterminé par l'arrêté du 2 juin 2021 relatif à l'organisation de la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine de prévention de la fonction publique de l'État.

Les postes de secrétariat dédié à l'équipe pluridisciplinaire sont consolidés dans la durée, compte tenu des compétences spécifiques, techniques et humaines, qu'ils exigent.

Le recrutement de psychologues du travail est à poursuivre en formalisant leur coordination avec l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention.

Les académies et les établissements confrontés à des difficultés de recrutement de professionnels en santé au travail sont incités à recourir à des services de médecine de prévention mutualisés.

### **1.2.2. Renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail**

Afin de renforcer l'accompagnement des personnels dans le domaine de la santé au travail, le ministère a conclu le 7 janvier 2021 une convention de partenariat avec la MGEN qui prévoit des actions complémentaires et expérimentales en faveur de la santé des personnels et venant en appui des services de médecine de prévention.

Ces actions se traduisent par une facilitation de l'accès aux soins vers des médecins spécialistes, une proposition de consultations auprès de médecins psychiatres et psychologues des établissements de santé mentale de la MGEN, sur orientation du médecin du travail, et un accès à la téléconsultation en santé au travail<sup>3</sup>.

Les actions expérimentées pour le suivi et l'accompagnement de la santé mentale sont développées.

L'expérimentation de la mise en œuvre de la médecine du travail par la télémédecine est poursuivie.

Le recours, par les professionnels de santé au travail, à des pratiques médicales ou soignantes à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, doit être développé. Il est rappelé que, préalablement au recours à ces pratiques, l'agent en est informé et son consentement est recueilli par écrit. Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques assurent le respect de la confidentialité.

---

<sup>3</sup> Note de service n° 2020-0137 du 5 mars 2021 relative à la convention de partenariat dans le domaine de la santé et du bien-être au travail et relative à l'expérimentation d'actions en matière de médecine de prévention en faveur des personnels

### 1.2.3. Faciliter l'exercice professionnel

Dans la continuité des précédentes orientations stratégiques ministérielles, les académies et les établissements sous tutelle du ministère des sports veilleront à :

- mettre à disposition des professionnels de santé des locaux, des matériels et des équipements adaptés à leur service et qui tiennent compte de l'élargissement de l'équipe de médecine de prévention ;
- formaliser les missions et le champ d'intervention de chaque professionnel ;
- garantir l'indépendance professionnelle et la prise en compte par les chefs de service des préconisations médicales et conseils ;
- mettre à disposition les outils qui permettent la réalisation de la surveillance médicale en lien avec l'exposition aux risques professionnels.

Afin de faciliter le suivi médical des personnels qui ont pu être exposés aux poussières d'amiante, le ministère reconduit la prise en charge de la prestation de lecture centralisée des auto questionnaires confiée à un prestataire spécialisé.

L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention est systématiquement associée au pilotage de tous les dispositifs mis en place par l'académie pour la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que pour le maintien dans l'emploi.

### 1.2.4. Renforcer l'animation de la médecine de prévention

Des collaborations de travail entre les professionnels de la médecine de prévention à l'échelle de la région académique peuvent être favorisées, de manière notamment à faciliter un travail en équipe et les échanges de pratique, ainsi que le recrutement de collaborateurs médecins du travail et l'accueil en stage d'internes en médecine du travail.

## 1.3. Structures académiques de prévention

Dans le prolongement des précédentes orientations ministérielles, les académies sont invitées à créer ou à renforcer leur structure académique en charge des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail, de manière à faciliter la mise en œuvre des politiques de prévention.

Ces structures seront en charge des actions suivantes :

- Répondre aux demandes d'**accompagnement** des chefs d'établissement, des IEN de circonscription, ou des chefs de service, en particulier pour rédiger ou mettre à jour le DUERP ;
- Organiser et assurer le suivi des **travaux du CHSCT** académique ;
- Assurer les **formations** à la santé et sécurité au travail ;
- Organiser et animer les **réunions des réseaux** des conseillers et des assistants de prévention ;
- Participer à l'**information de l'ensemble des personnels** sur les dispositifs, les acteurs et les instances de prévention.

Cette structure, distincte du service de médecine de prévention, est rattachée au secrétariat général de l'académie ou à la direction des ressources humaines et est chargée des questions de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail.

Afin de mener à bien ses missions, la structure académique de prévention réunit :

- Une personne en charge de son **pilotage**, qui participera à l'harmonisation des actions de prévention à l'échelle de la région académique ; cette personne peut être le conseiller de prévention académique,
- Un personnel chargé du **secrétariat**,
- Un ou des **conseillers de prévention** formés aux risques rencontrés dans les établissements et services (incendie, agents chimiques, plateaux techniques, pratique sportive, radon ...) et à l'accompagnement des chefs d'établissement et de service (dont visites conseil),
- Un ou des **chargés de mission RPS/QVT**,
- Un ou des **formateurs** en santé et sécurité au travail destinés à assurer les formations réglementaires et plus généralement l'information des personnels.

La structure académique de prévention prend en compte notamment les personnels en charge de jeunesse, d'engagement et de sport<sup>4</sup>, transférés dans les délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) et les services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES).

La structure académique de prévention prend également en compte les personnels des établissements sous tutelle du ministère des sports.

#### **1.4. Assistants et conseillers de prévention (AP et CP)**

Il est rappelé que des assistants et des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions ; ils sont chargés de conseiller et d'assister l'autorité administrative dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Les assistants de prévention assurent en particulier le suivi du registre de santé et de sécurité au travail : mise à disposition de l'ensemble des personnels, conseils aux agents, suivi des signalements en lien avec les chefs d'établissement ou de service.

Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination.

Les recommandations ministérielles portant sur le temps à allouer aux missions d'AP/CP sont les suivantes : les CP doivent exercer à au moins 50% de leur temps de travail et les AP à au moins 20 % de leur temps de travail.

Les différents rapports annuels montrent que les AP et les CP ne sont pas toujours désignés et qu'ils disposent le plus souvent d'un temps ne leur permettant pas de mener à bien leurs missions.

Les académies et les établissements sont invités à s'assurer que des AP et les CP sont bien désignés, qu'ils ont bénéficié d'une formation, qu'ils disposent d'une lettre de cadrage et que le temps qui leur est alloué correspond aux recommandations ministérielles. Si cela rend plus aisée l'organisation du remplacement, la fonction de conseiller (au niveau départemental) ou d'assistant de prévention peut être combinée avec une autre responsabilité transversale, pour composer un emploi à temps complet.

---

<sup>4</sup> Le Guide d'information des personnels jeunesse et sports diffusé aux académies en juin 2021 apporte des précisions en matière d'acteurs, d'instances et de dispositifs de prévention.

Concernant les nouvelles désignations d'AP et de CP, une attention particulière sera portée sur leur profil qui doit leur permettre d'appréhender les questions d'organisation du travail et de prévention des risques professionnels, en particulier les risques psychosociaux.

Les établissements scolaires et les établissements des sports pourront se rapprocher des collectivités territoriales, pour échanger sur les modalités de désignation des nouveaux AP, de leur formation et de l'animation du réseau.

Concernant les établissements scolaires, le choix de deux AP par établissement, désignés parmi les personnels du ministère et de la collectivité de rattachement est à encourager, chacun des AP étant chargé d'assister et de conseiller le chef d'établissement dans la mise en œuvre de mesures de prévention pour les personnels de chacune des deux fonctions publiques (de l'État et territoriale).

### **1.5. Dialogue social**

Le ministère accompagnera la mise en place des formations spécialisées des comités sociaux d'administration (CSA) : partage des compétences entre formations plénières du CSA et formations spécialisées, compétences respectives des formations spécialisées académiques et départementales, continuité du dialogue social pendant la phase transitoire ...

L'ensemble des personnels seront informés de la continuité des missions et activités des CHSCT, jusqu'à l'installation effective des nouvelles instances.

## **2. Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention**

L'évaluation des risques et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui est une obligation pour les employeurs, n'est pas toujours réalisée et ne comprend pas systématiquement la prise en compte des RPS. Cette évaluation, qui relève d'une démarche participative associant l'ensemble des personnels, constitue pourtant la base des démarches de prévention.

Les services et établissements veilleront à la réalisation et à la mise à jour au moins annuelle du DUERP, qui doit être accessible à tous les personnels.

Il est rappelé qu'il relève des compétences des CHSCT d'être associés au choix des démarches d'évaluation des risques et à l'analyse des résultats de ces démarches.

Un suivi spécifique du taux de réalisation des DUERP est opéré sur l'ensemble du périmètre ministériel pour présentation au CHSCT ministériel de l'éducation nationale et au comité technique ministériel Jeunesse et sports.

### **2.1-Poursuivre le déploiement de démarches participatives d'évaluation des risques professionnels**

Les académies et les établissements sont invités à généraliser les démarches participatives d'évaluation des risques de l'ensemble des personnels, y compris ceux en poste dans les services académiques et départementaux. Cette évaluation pourra être réalisée en s'appuyant sur les acteurs de prévention et en associant l'encadrement de proximité.

Une attention particulière sera portée à l'évaluation des risques et à l'identification d'actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail de certains personnels :

- Les personnels d'**encadrement** administratif, de **direction** et d'**inspection**,
- Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (**AESH**), dans le cadre général de la revalorisation, de la professionnalisation et de l'amélioration des conditions d'emploi des AESH,
- Les **personnels infirmiers**,
- Les personnels affectés dans les services en charge des **examens et concours** ;
- Les personnels en charge des missions de **jeunesse**, d'**engagement** et de **sport** dans le cadre du suivi du transfert et des réorganisations associées.

Il est par ailleurs rappelé que l'évaluation des risques des **adjoints techniques territoriaux** des établissements relève des chefs d'établissement, en lien avec les collectivités territoriales ; à ce sujet, il est souhaitable que les académies et les établissements se rapprochent des collectivités territoriales pour partager les résultats de cette évaluation et pour travailler conjointement sur les actions de prévention à mettre en œuvre.

L'évaluation des risques prendra également en compte les **nouvelles formes de travail** (travail à distance et télétravail, outils numériques, management à distance ou hybride, ...), notamment celles mises en œuvre durant la crise sanitaire, de manière à identifier les conséquences de ces changements sur les personnels, sur les collectifs de travail et sur la qualité du service public. Cette évaluation permettra d'identifier des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Le travail sur écran fera également l'objet de recommandations particulières et, si nécessaire, d'adaptation du mobilier professionnel, afin d'éviter qu'il ne génère des troubles musculo-squelettiques.

Une vigilance sera portée au risque routier, avec des mesures visant à réduire les déplacements, notamment par le recours à la visio-conférence.

Concernant les **RPS**, les démarches engagées visant à analyser les situations de travail en associant les collectifs à l'échelle des unités de travail, notamment la méthodologie d'analyse de situations problèmes de l'ANACT, ont montré leur pertinence en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail et sont à poursuivre.

Le ministère expérimentera en 2022 un applicatif destiné à retranscrire le DUERP et le programme annuel de prévention, avant de le proposer à l'ensemble des académies et des établissements.

## **2.2-Signaler, traiter et assurer le suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes**

Les académies et établissements seront priés par arrêté ministériel de préciser les modalités de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, comme indiqué à l'axe 5 du plan d'action ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>5</sup>. Cet arrêté sera présenté pour avis au CHSCT ministériel de l'éducation nationale et au comité technique ministériel jeunesse et sport.

---

<sup>5</sup> Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

<https://www.education.gouv.fr/media/74975/download>

En outre, un **référent CHSCT** sera désigné parmi les représentants du personnel pour être associé à ce dispositif conformément à l'axe 5 du plan précité.

Les académies et les établissements sont également invités à mettre en œuvre des actions de prévention sur la base d'une évaluation *a priori* des situations de travail les plus à risques : précédent de violence sexiste ou sexuelle, situation de travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité, collectifs de travail comportant un faible niveau de mixité, ...

Un guide du ministère du travail<sup>6</sup> apporte des précisions sur cette évaluation et sur les mesures de prévention à mettre en œuvre.

### **2.3- Généraliser les rapports et les programmes annuels de prévention à l'échelle académique, départementale et des établissements**

Les actions de prévention identifiées dans le cadre de la rédaction ou de la mise à jour du DUERP sont à mettre en œuvre par les chefs de service. Afin de rendre effective cette mise en œuvre, la réglementation prévoit la rédaction de programmes annuels de prévention (PAP), soumis aux CHSCT, dans lesquels figurent les personnes chargées de la mise en œuvre des actions, des précisions sur le calendrier et le cas échéant sur le coût de ces actions.

Les rapports annuels écrits faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, présentés chaque année aux CHSCT, servent également de base à l'établissement des programmes de prévention.

Les rapports annuels ainsi que les PAP sont à généraliser et à suivre dans le temps à tous les échelons ; leur bilan est à présenter au moins annuellement pour avis aux CHSCT, qui peuvent proposer l'adoption de mesures complémentaires.

## **3. Accompagner les démarches de qualité de vie au travail**

Près de la moitié des académies ont intégré des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) dans leurs feuilles de route RH, portant par exemple sur la formation de l'encadrement, l'accueil et l'accompagnement des personnels, le développement des compétences, l'accompagnement du changement, le renforcement des collectifs de travail, la gestion du stress ou le droit à la déconnexion.

Ces travaux sur la QVT, qui sont complémentaires des actions de prévention des RPS et qui prennent en compte la qualité du service public, doivent être développés. Ces travaux s'appuieront notamment sur les enseignements tirés du contexte sanitaire en matière de prévention des risques, d'amélioration des conditions de travail et d'accompagnement individuel et collectif des personnels.

A cet effet, le ministère poursuit son partenariat engagé avec l'Anact depuis 2016 et le réoriente vers l'accompagnement du ministère dans la structuration de démarches de prévention, tout en poursuivant le suivi des actions de prévention des RPS engagées dans les académies, et la formation des acteurs de prévention.

Les nouveaux travaux engagés dans ce cadre porteront prioritairement sur le développement de démarches de QVT adaptées aux spécificités ministérielles, qui seront initiées sur la base d'une formation/sensibilisation

---

<sup>6</sup> Guide pratique et juridique : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner  
[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

des acteurs concernés et particulièrement de l'encadrement.

Ces démarches pourront porter, par exemple, sur la facilitation de la pratique d'activités physiques et sportives, qui participent à la qualité de vie au travail et à la santé de l'ensemble des personnels.

Les académies et les établissements pourront bénéficier d'un accompagnement sur ce sujet dans le cadre des actions concertées que le ministère conduit avec la MGEN (Réseaux PAS).

Les académies et les établissements pourront trouver dans le guide de la DGAFP<sup>7</sup> des informations pratiques sur ces démarches.

## **4. Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de prévention**

### **4.1-Evaluation et prévention des risques bâtimentaires**

Dans la continuité des précédentes orientations ministérielles, les académies et les établissements sont invités à poursuivre et à renforcer les actions de prévention des risques liés au bâti : poussières d'amiante, radon, sols pollués, vétusté des locaux, ambiances thermiques, ventilation et qualité de l'air intérieur, accessibilité ...

Concernant les locaux scolaires, le ministère va mettre à la disposition des collectivités territoriales et des académies un applicatif destiné à centraliser l'ensemble des informations essentielles relatives aux bâtiments et à l'environnement en matière de santé et de sécurité.

Cet applicatif a vocation à être testé dans deux académies au cours des deux premiers trimestres de l'année scolaire 2021-2022.

Le CHSCT ministériel est associé à ce travail et sera consulté sur la structure de l'applicatif et sur les modalités d'association des CHSCT académiques et départementaux.

### **4.2- Référentiels de construction des nouveaux locaux scolaires**

Afin de mener à bien les projets de construction ou de restructuration des écoles, des collèges et des lycées, les collectivités territoriales doivent avoir connaissance des besoins des personnels et des usagers.

Pour préciser ces besoins, le ministère va publier des référentiels de construction des locaux scolaires en prenant en compte les aspects de confort, d'accessibilité, de santé et de sécurité pour l'école maternelle, l'école élémentaire, le collège, le lycée général et technologique et le lycée professionnel.

Le CHSCT ministériel est associé à ce travail et sera consulté sur les aspects portant sur l'organisation et les conditions de travail, la santé et la sécurité des personnels.

---

<sup>7</sup> Guide DGAFP Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT.