
Les actions du programme de prévention académique 2025-2027



Préambule

Le **Programme de Prévention Académique** constitue le document de référence de l'académie de Guyane en matière de **santé, sécurité au travail, amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels et majeurs**.

Élaboré sur la base des **Orientations Stratégiques Ministérielles 2025-2026**, et en corrélation avec le **Projet Académique 2024-2027**, il a vocation à fixer pour la période des **années scolaires et administratives de 2025 à 2027**, les **priorités académiques**, les **actions à conduire**, les **outils à mobiliser** et les **indicateurs de suivi** en matière de prévention.

Ce programme s'inscrit dans une double exigence :

- d'une part, **répondre aux obligations réglementaires** en matière de santé et sécurité au travail ;
- d'autre part, **prendre en compte les réalités concrètes d'exercice des personnels** sur l'ensemble du territoire académique.

L'académie de Guyane présente en effet des **spécificités fortes** qui nécessitent une approche adaptée de la prévention :

- l'étendue et la diversité du territoire,
- l'éloignement et l'isolement de certaines structures,
- les contraintes de déplacement,
- les effets du climat équatorial sur les conditions de travail,
- l'exposition à certains risques naturels, technologiques ou sécuritaires,
- les disparités d'équipement et d'accès aux ressources,
- ainsi que les réalités humaines, organisationnelles et sociales du travail sur des sites parfois fortement contraints.

Dans ce contexte, la politique académique de prévention doit être à la fois :

- **réglementaire**,
- **territorialisée**,
- **opérationnelle**,
- **lisible**,
- et **partagée**.

Le présent programme a ainsi pour ambition de renforcer progressivement une **culture commune de la prévention**, au service :

- de la protection des personnels,
- de l'amélioration des conditions de travail,
- du soutien aux encadrants,
- de la continuité du service public d'éducation,
- et de la capacité collective à faire face aux risques du quotidien comme aux situations exceptionnelles.

Architecture du document

Le **Programme de Prévention Académique** s'organise autour de **deux grandes parties complémentaires** :

La **partie 1** traite **des enjeux vécus par les personnels**, et la **partie 2** porte sur **les cadres, outils, structures et obligations**.

PARTIE 1 – Enjeux stratégiques en tenant compte des réalités d'exercice en Guyane.

Cette partie regroupe les priorités académiques directement liées :

- à la prise en compte des conditions spécifiques de travail en Guyane,
- à la prévention des risques psychosociaux et de l'usure professionnelle,
- à la prise en compte de la santé des femmes au travail,
- à la prévention de toute forme de violence au travail et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- à la mobilisation de l'expertise de la médecine de prévention,
- à la prévention des risques professionnels liés à l'environnement bâtementaire,
- aux démarches de qualité de vie et des conditions de travail,
- aux renforcement de la structuration de la prévention des risques professionnels et des risques et menaces majeurs.
- à la qualité de vie et des conditions de travail.

PARTIE 2 – Obligations réglementaires et éléments structurants de la politique de prévention

Cette partie regroupe les éléments permettant de structurer durablement la politique académique de prévention, notamment :

- le pilotage de la santé et sécurité au travail,
- les acteurs de la prévention,
- les instances de dialogue social,
- les principaux outils et documents obligatoires,
- les dispositifs de prévention des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes.

Méthode d'élaboration, gouvernance et suivi

1. Méthode d'élaboration

Le Programme de Prévention Académique 2025-2027 a été élaboré à partir :

- des **Orientations Stratégiques Ministérielles 2025-2026** ;
- du **Projet Académique 2024-2027**
- des **retours d'expérience et constats de terrain** ;
- des **travaux conduits en groupe de travail et en formation spécialisée** ;
- des **éléments de bilan académique en matière de santé, sécurité et conditions de travail** ;
- des **besoins identifiés par les acteurs** de la prévention et les services académiques.

Il a été conçu dans une logique de :

- **mise en cohérence,**
- **priorisation,**
- **lisibilité,**
- et **adaptation au contexte territorial.**

2. Gouvernance du programme

La mise en œuvre du Programme Annuel de Prévention Académique repose sur une mobilisation coordonnée des différents acteurs académiques concernés, notamment :

- | | |
|--|--|
| • l'autorité académique ; | • les chargés /conseillers de prévention ; |
| • la direction des ressources humaines ; | • la médecine de prévention ; |
| • les chefs de service ; | • les services sociaux et médico-sociaux ; |
| • les corps d'inspection et d'encadrement ; | • les représentants des personnels ; |
| • l'inspectrice santé et sécurité au travail ; | • ainsi que l'ensemble des responsables de structures, selon leur champ de compétence. |
| • le conseiller de prévention académique ; | |

La mise en œuvre effective de la prévention suppose une responsabilité partagée à tous les niveaux de l'organisation.

3. Principes de mise en œuvre

Le programme a vocation à être mis en œuvre selon quatre principes :

a) Une prévention adaptée au territoire

Les actions de prévention doivent tenir compte des réalités propres à l'académie de Guyane et des différences de contexte entre les structures.

b) Une prévention au plus près du terrain

Les démarches doivent être compréhensibles, utiles et directement mobilisables par les écoles, établissements, services et personnels.

c) Une prévention coordonnée

Les différents acteurs doivent être identifiés, articulés et mobilisés de manière complémentaire.

d) Une prévention évolutive

Le programme a vocation à s'ajuster à partir des besoins, constats, difficultés rencontrées et retours d'expérience.

4. Modalités de suivi et d'évaluation

Le suivi du Programme Annuel de Prévention Académique s'appuie sur :

- les **indicateurs définis dans chaque axe** ;
- les **retours des acteurs de terrain** ;
- les **travaux de la formation spécialisée** ;
- les **bilans annuels ou intermédiaires** produits par les services et acteurs concernés ;
- les constats issus des visites, signalements, accompagnements et actions conduites.

Ce suivi doit permettre :

- d'apprécier le niveau d'avancement des actions ;
- d'identifier les points d'amélioration ;
- de valoriser les actions engagées ;
- et de faire évoluer progressivement la politique académique de prévention.

Un **bilan annuel** du programme sera présenté à la **formation spécialisée compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail**.

Préambule.....	2
Architecture du document.....	3
Méthode d'élaboration, gouvernance et suivi	4
1. Méthode d'élaboration.....	4
2. Gouvernance du programme.....	4
3. Principes de mise en œuvre.....	5
4. Modalités de suivi et d'évaluation.....	5
1. AXE 1 – Prévenir en tenant compte des réalités d'exercice en Guyane	7
1.1 Mieux prendre en compte les conditions spécifiques de travail en Guyane	7
1.2 – Renforcer la prévention des risques psychosociaux et de l'usure professionnelle.....	8
1.3 Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions spécifiques.....	9
1.4 Prévenir toute forme de violence au travail et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.....	10
1.5 Mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention.....	11
1.6 – Prévenir les risques professionnels liés aux bâtiments, équipements et environnements de travail	12
1.7 Démarches de qualité de vie et des conditions de travail	13
1.8 Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels et des risques et menaces majeurs	14
2. AXE 2 : Obligations règlementaires et éléments structurants de la politique de prévention	16
2.1 Pilotage et structuration de la santé sécurité au travail (SST).....	16
2.2 Acteurs de la prévention.....	18
2.3 Instances de dialogue social	19
2.4 Principaux outils de santé et sécurité au travail (registres et documents)	20
2.5 Prévention des actes de violences discrimination, harcèlement et agissements sexistes.....	21
Conclusion générale.....	23

1. AXE 1 – Prévenir en tenant compte des réalités d'exercice en Guyane

1.1 Mieux prendre en compte les conditions spécifiques de travail en Guyane

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
Adapter la politique académique de prévention aux réalités géographiques, climatiques, matérielles et organisationnelles propres à l'exercice professionnel en Guyane	- Mieux intégrer les réalités du territoire guyanais dans les démarches de prévention ; - Identifier les situations de travail exposées à des contraintes particulières ; - Mieux protéger les personnels confrontés à des conditions d'exercice dégradées ou spécifiques ; - Adapter les pratiques de prévention aux différents contextes d'exercice du territoire académique.	Acteurs : Encadrement, CPA, FS ISST(contrôle) - Identifier, dans les services, écoles, établissements et sites administratifs, les situations de travail exposées à : - l'isolement géographique, - la complexité des déplacements, - la chaleur et l'humidité, - l'accès contraint à certaines ressources essentielles, notamment l'eau, - la dégradation ou l'inadaptation de certains locaux. - Intégrer ces éléments dans les démarches d'évaluation des risques et d'accompagnement des structures ; - Élaborer des supports académiques simples de sensibilisation relatifs : - aux effets des fortes températures sur le travail, - à l'hydratation et à l'organisation du travail en environnement chaud, - aux contraintes spécifiques liées aux sites isolés. - Sensibiliser les encadrants à l'adaptation des organisations de travail aux réalités locales ; - Valoriser les retours d'expérience des personnels exerçant dans les secteurs les plus contraints.	- Nombre de situations ou structures identifiées comme exposées à des contraintes spécifiques ; - Nombre de supports de prévention élaborés ou diffusés ; - Nombre d'actions de sensibilisation ou d'accompagnement menées ; - Prise en compte de ces thématiques dans les visites, analyses ou documents de prévention. Échéance : Bilan annuel en juin / juillet de l'année scolaire en cours et présentation en FS

1.2 – Renforcer la prévention des risques psychosociaux et de l'usure professionnelle

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
a- Prévenir les risques psychosociaux, les situations de souffrance au travail et les effets de l'usure professionnelle dans les contextes d'exercice parfois contraints de l'académie.	• Renforcer le repérage des situations de souffrance au travail ; • Prévenir les effets de l'isolement, de la surcharge, des tensions relationnelles et de la désorganisation ; • Développer une culture de prévention primaire des risques psychosociaux ; • Mieux accompagner les personnels et les encadrants confrontés à des situations sensibles ; • Renforcer le repérage des situations de souffrance au travail ; • Prévenir les effets de l'isolement, de la surcharge, des tensions relationnelles et de la désorganisation.	Acteurs : Recteur – DRH - CPA – Encadrement des établissements • Mise en place : DUERP – RSST – RDGI ; • Remontées de toutes les fiches d'observations RSST par les chefs de services au rectorat pour transmission à la formation spécialisée du CSA ; • Structurer les modalités de repérage, de traitement et de suivi des situations à composante RPS ; • Développer des actions de sensibilisation à destination : ○ des chefs de service, ○ des chefs d'établissement, ○ des inspecteurs, ○ des directeurs et directrices d'école. • Élaborer ou adapter un outil académique de repérage et de prévention des RPS ; • Intégrer dans l'analyse des situations les facteurs aggravants propres au territoire : ○ éloignement, ○ surcharge fonctionnelle, ○ isolement professionnel, ○ difficultés d'accès à certains appuis. • Renforcer l'articulation entre les acteurs concernés : RH, médecine de prévention, ISST, conseiller de prévention, service social.	• Circulaire académique exigeant la mise en place du document unique et des principaux registres obligatoires ; • Nombre de : ○ Registres et documents mis en œuvre, et disponibles sur le site de l'académie. ○ Remontés d'observations et de signalements ○ Traitements des situations • Réalisation des Journées académiques de prévention ; • Nombre de : AM – AT-CLM ; • Prise en compte de ces thématiques dans les visites, analyses ou documents de prévention ; • Calendrier de mise en place de la dématérialisation du RSST. Échéance : Suivi annuel

1.3 Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions spécifiques

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
b- Intégrer les enjeux spécifiques de santé des femmes dans les démarches de prévention et d'amélioration des conditions de travail.	• Intégrer systématiquement les caractéristiques physiologiques spécifiques des femmes, de façon globale pour les activités à dominante motrice, et de façon individualisée en ce qui concerne la vie hormonale ; • Adapter des mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes (troubles musculo squelettiques et de troubles de la voix) ; • Adapter le poste de travail à la vie hormonale, aux états de grossesse ou d'allaitement, à la ménopause et aux maladies invalidantes, notamment l'endométriose ; • Préparer les conditions du retour à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution dans la carrière des femmes porteuses de maladies de gravité certaine qui imposent le suivi de soins contraignants au long cours, en particulier les affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce comme les cancers du sein ; • Analyser l'accidentologie et sa prévention en particulier pour le risque de chute ; • Sensibiliser tous les personnels à la santé mentale des femmes au prisme de la vie professionnelle et aux déterminants de mal-être dans les différents moments de vie ; • Sensibiliser tous les personnels et la formation des professionnels de la prévention et de l'accompagnement sur les particularités que prennent certaines maladies chez les femmes comme les affections cardiovasculaires qui sont sous-repérées et sous diagnostiquées.	Acteurs : Médecin de prévention, RH, référent égalité F/H, CPA • Mise en place d'actions de prévention spécifiques visant à sensibiliser et former le personnel et l'encadrement, à parler ouvertement, sans stigmatisation, des déterminants de la santé physique, cognitive et psychologique des femmes au travail et à aborder, avec équité et respect ; • Prise en compte des demandes dans l'organisation et l'aménagement du travail ; • Informer les personnels sur les ressources et dispositifs existants.	• Circulaire académique expliquant et encadrant les mesures de prévention en faveur de la santé des femmes au travail ; • Analyse différenciée des AM – AT femmes / hommes ; • Faire une analyse de l'évolution des AM- AT liés aux TMS ; • Liste des actions de formation en faveur de la prévention des risques professionnels ; • Diffusion de l'enquête et du bilan annuels du Référent académique égalité F/H ; • Amélioration du cadre de vie. Échéance : Bilan annuel en juin / juillet de l'année scolaire en cours - FS

1.4 Prévenir toute forme de violence au travail et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
Prévention de toute forme de violence au travail, y compris les violences sexistes et sexuelles	• Prévenir les violences internes et externes au travail ; • Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes ; • Mieux protéger les personnels et favoriser un environnement professionnel respectueux et sécurisé ; • Développer une culture de vigilance, de signalement et de prévention ; • Nommer le référent VDHAS ; • Assurer une information régulière auprès des agents des dispositifs VDHAS ; • Organiser le retour d'expérience des cellules d'écoute et de traitement dans un objectif d'amélioration continue ; • Associer systématiquement le ou la référente VDHAS de la formation spécialisée.	Acteurs : DRH, référent-s VDHAS – égalité F/H, CPA • Sensibiliser les personnels et les encadrants aux différentes formes de violences au travail, y compris les violences sexistes et sexuelles ; • Mieux faire connaître les ressources, procédures, circuits d'alerte et dispositifs d'accompagnement existants ; • Renforcer la prévention des situations de tension, de conflit, d'agression ou d'atteinte à la dignité au travail ; • Accompagner la montée en compétence des encadrants, référents et acteurs concernés sur ces thématiques ; • Coordonner les approches : ⇒ Services RH ⇒ Référent égalité H/F ⇒ Médecine de prévention ⇒ Cellule d'écoute,... • Cellule d'écoute : ⇒ Un psychologue du travail par bassin au service des agents • Formation spécialisée du CSA ; • Cartographie des RPS.	• Recrutement de psychologues du travail ; • Nombre de signalements de violences externes enregistrés, et traités ; • Nombre de personnels formés à la prévention et à la gestion des violences externes ; • Intégration effective du risque de violences externes dans les DUERP des services et établissements ; • Nombre de situations accompagnées par la médecine de prévention et les acteurs de la prévention ; • Nombre de personnels sensibilisées. Échéance : Bilan annuel en juin / juillet de l'année scolaire en cours et présentation en FS.

1.5 Mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / indicateurs
a- Développer l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention	• Renforcer le recrutement des professionnels de la santé au travail ; • Créer les conditions d'un exercice professionnel attractif grâce à une meilleure coordination du travail entre les différents acteurs et un travail en réseau, une valorisation des métiers, notamment celui d'infirmier en santé au travail, dont le domaine de compétences pourrait être étendu, la mise en place de conditions matérielles de travail et d'outils adaptés et une garantie d'indépendance professionnelle ; • Mobiliser l'équipe pluridisciplinaire autour d'axes de travail prioritaires comme la prévention des risques liés à la désinsertion professionnelle, la priorisation de la prévention primaire et la préservation et la promotion de la santé mentale.	• Recrutement : ○ D'une infirmière supplémentaire en santé au travail ○ D'un médecin de prévention • État des lieux des situations médicales territorialisées ; • Demander l'augmentation des réunions du comité médical : Réintégration après CLM/CLD ; • Mutualisation des moyens interministériels ; • Développement des téléconsultations.	• Rapport annuel présenté à la formation spécialisée du CSA ; • Diminution du nombre de collègues en attente des décisions du comité médical ; • Nombre de consultations annuelles ; • Calendrier de la mise en place de la téléconsultation. Bilan annuel de ce dispositif, et présentation en F3SCT.
b- Mobiliser les équipes autour d'axes de travail prioritaires	• Renforcer le rôle et la visibilité de la médecine de prévention au sein de l'académie ; • Améliorer le suivi médical et la prévention des risques professionnels ; • Appuyer les démarches de QVCT et de prévention des risques psychosociaux ; • Développer une approche collective et coordonnée de la santé au travail ; • Prioriser la prévention primaire ; • Préserver et promouvoir la santé mentale.	• Définition d'axes de travail prioritaires partagés (RPS, travail en chaleur, maintien dans l'emploi, situations de vulnérabilité, postes à risques) ; • Participation de la médecine de prévention aux travaux de la formation spécialisée du CSA et aux groupes de travail ; • Actions de sensibilisation et d'information à destination des personnels et de l'encadrement ; • Contribution de la médecine de prévention à l'analyse du DUERP et à l'élaboration du programme annuel de prévention (PAP).	• Effectifs et stabilité de l'équipe de médecine de prévention ; • Liste des visites médicales réalisées (périodiques, à la demande, de reprise) ; • Liste des actions de prévention et de sensibilisation conduites ; • Liste des situations de maintien dans l'emploi accompagnées ; • Contribution formalisée de la médecine de prévention aux travaux de la formation spécialisée du CSA. Présentation d'un bilan annuel de la médecine de prévention à la formation spécialisée du CSA.

1.6 – Prévenir les risques professionnels liés aux bâtiments, équipements et environnements de travail

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / indicateurs
Prévenir les risques professionnels liés aux environnements matériels de travail (Dont Plan d'action ministériel amiante – PAMA 2025-2027)	- Mieux identifier, suivre et traiter les risques liés aux bâtiments, installations et équipements ; - Renforcer la prévention du risque amiante ; - Améliorer les conditions matérielles de travail dans les structures académiques ; - Sécuriser les obligations documentaires et réglementaires.	Acteurs : DRH, CPA, encadrement des établissements scolaire ISST (contrôle) Partenaires : CTG, collectivités - Poursuivre le déploiement du Plan d'action ministériel amiante (PAMA) 2025-2027 ; - Identifier, centraliser et actualiser les Dossiers Techniques Amiante (DTA) ; - Mieux informer les personnels sur l'existence et les conditions de consultation des DTA ; - Renforcer le suivi des situations relatives à : - la qualité des locaux ; - la ventilation ; - la température ; - l'humidité ; - l'électricité ; - les équipements de sécurité ; - l'accès à l'eau ; - l'état général des bâtiments. - Appuyer les établissements et services dans la remontée des situations à traiter ; - Renforcer la coordination avec les collectivités compétentes.	- Nombre / pourcentage de sites disposant d'un DTA identifié et accessible. - Nombre de situations bâtimentaires signalées et suivies. - Nombre de visites ou expertises réalisées. - Nombre d'actions correctives engagées avec les collectivités. - Nombre d'actions d'information relatives au risque amiante et aux environnements de travail. Échéance : Bilan annuel en juin / juillet de l'année scolaire en cours et présentation en FS

1.7 Démarches de qualité de vie et des conditions de travail

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / indicateurs
Déploiement d'une démarche globale et structurée de qualité de vie et des conditions de travail, intégrée à la politique de prévention des risques professionnels, en s'appuyant sur le programme annuel de prévention académique	- Améliorer durablement les conditions de travail et le bien-être des personnels ; - Prévenir les risques psychosociaux et l'usure professionnelle ; - Favoriser un climat de travail serein, respectueux et collaboratif ; - Accompagner les transformations des organisations et des pratiques professionnelles ; - Développer une culture de la prévention des risques professionnels et de la SST ; - Renforcer le dialogue, l'expression collective et la participation des personnels.	- Organisation de journées académiques ou locales de prévention QVCT, sur le temps de travail, à destination des personnels et des encadrants ; - Mise en place d'ateliers thématiques : Santé mentale - Gestion du stress - Harcèlement - Gestion des conflits - Troubles Musculo Squelettiques – TMS (gestes et postures et voix) ; - Mobilisation de l'équipe pluridisciplinaire : médecine de prévention, psychologues du travail, ISST, assistants et conseillers de prévention ; - Diffusion de supports d'information et d'outils pratiques (guides, fiches, ressources numériques) ; - Intégration des démarches QVCT dans les projets de service et d'établissement ; - Capitalisation des retours d'expérience pour adapter les actions futures. - Santé mentale : - Élaboration puis lancement de campagnes ciblées - Production de documents - Mise en place des retours d'expérience après incident - Mise en place d'actions visant à l'amélioration des conditions et cadre de travail des agents : calendrier QVT publié avec suivi événementiel et logistique.	- Nombre de journées de prévention QVCT et de campagnes de prévention organisées sur l'année : 11 juin 2025 : JAP « Santé mentale : De quoi parle-t-on ? » - CAYENNE 2 décembre 2025 : Les conférences sur le thème « Santé mentale : De quoi parle-t-on ? » - Saint Laurent du Maroni. 28 janvier 2026 : JAP « Ateliers développement personnel & santé mentale » - SAINT LAURENT DU MARONI - Taux de participation des personnels aux actions proposées ; - Nombre et diversité des thématiques abordées ; - Résultats des retours d'expérience et enquêtes de satisfaction aux Journées académiques de prévention ; - Liste des actions d'amélioration mises en œuvre à la suite des journées de prévention ; - Diminution des AM/AT ; - Signalements RSST. Présentation d'un bilan annuel QVCT à la formation spécialisée du CSA

1.8 Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels et des risques et menaces majeurs

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / indicateurs
a- Renforcement de la structure en charge des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail	- Piloter le suivi de la mise en œuvre de la politique académique en matière de santé et de sécurité au travail, et d'amélioration des conditions de travail ; - Organiser et assurer le suivi des travaux de la formation spécialisée du CSA académique ou d'établissement et des CSA spéciaux, de site ou de service ; - Sous la présidence du recteur : Alimenter les travaux de la formation spécialisée du CSA ; - Définir le plan de formation en santé sécurité au travail, notamment les formations obligatoires, et d'en piloter la mise en œuvre ; - 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 ; - Coordonner la réponse aux enquêtes et aux questionnaires ministériels relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ; - Répondre aux demandes d'accompagnement des chefs d'établissement, des IEN de circonscription, des chefs de service et des directeurs d'établissements du sport.	Acteurs : Recteur, SG, DRRH, CPA/CARM, Chargés/conseillers de prévention. ISST : Contrôle et volets des formations et des actions de sensibilisation.	- Présence régulière de la présidence aux travaux de la F3SCT ; - Amélioration des conditions de travail des chargés de prévention des risques professionnels ; - Uniformisation des registres et des documents dans l'académie ; - Accompagnement des personnels dans les domaines de la prévention des risques professionnels ; - Sollicitations des partenaires et des collectivités locales.

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / indicateurs
b- Renforcer la prévention des risques et menaces majeurs au sein de l'académie	• Améliorer la connaissance et la prise en compte des risques et menaces majeurs auxquels l'académie est exposée ; • Structurer la gouvernance académique de la prévention des risques majeurs ; • Renforcer la préparation des établissements et services à la gestion de crise ; • Développer une culture commune du risque et de la résilience au sein de la communauté éducative.	• Coordination des risques majeurs et de la menace majeure : ○ Déploiement du PPMS unifié ; ○ Accompagnement des établissements dans l'identification et l'analyse des risques majeurs ; ○ Organisation et suivi des exercices réglementaires PPMS, incluant les risques majeurs et les menaces, en lien avec les partenaires institutionnels ; ○ Renforcement de la coordination avec les acteurs externes (collectivités territoriales, préfecture, services de secours, forces de sécurité, services météorologiques) ; ○ Développement d'actions de formation et de sensibilisation à destination des chefs d'établissement, personnels et élèves ; ○ Capitalisation et exploitation des retours d'expérience (RETEX) afin d'améliorer les dispositifs, les équipements et les organisations.	• Liste des établissements disposant d'un PPMS unifié à jour ; • Nombre et identification des exercices PPMS réalisés annuellement et intégrant les partenaires extérieurs ; • Liste des actions de formation et de sensibilisation menées ; • Recrutement de chargées de prévention (Bassin de l'Ouest). Échéance : Bilan annuel en juin / juillet de l'année scolaire en cours et présentation en FS.

2. AXE 2 : Obligations réglementaires et éléments structurants de la politique de prévention

2.1 Pilotage et structuration de la santé sécurité au travail (SST)

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / indicateurs
a- Consolider le respect des obligations réglementaires et structurer durablement la politique académique de prévention des risques professionnels	- Assurer la mise en conformité réglementaire des services et des établissements en matière de santé et sécurité au travail ; - Structurer et harmoniser les outils et procédures de prévention à l'échelle académique ; - Garantir l'actualisation, l'accessibilité et l'exploitation effective des documents et registres obligatoires ; - Renforcer l'articulation entre les obligations réglementaires, le DUERP et le programme annuel de prévention ; - Soutenir les chefs de service et chefs d'établissement dans l'exercice de leurs responsabilités en matière de prévention.	Acteurs : Équipe pluridisciplinaire SST et membres de la F3SCT - Harmonisation et fiabilisation des registres obligatoires en santé et sécurité au travail : Le registre santé et sécurité au travail (RSST), le registre de danger grave et imminent (RDGI), et les autres documents relatifs à la prévention des risques professionnels ; - Poursuite de la dématérialisation des registres obligatoires ; - Renforcement de la mise à jour et de la qualité des DUERP ; - Articulation systématique entre le DUERP et le programme annuel de prévention, afin de garantir la cohérence entre l'évaluation des risques et les actions programmées ; - Amélioration de la diffusion des informations réglementaires, notamment via le site académique ; - Accompagnement des chefs de service et chefs d'établissement, à travers des actions de sensibilisation.	- Liste des services et d'établissements disposant d'un DUERP à jour et conforme aux exigences réglementaires ; - Liste des registres obligatoires effectivement mis en place, renseignés et accessibles ; - Identification, dans les échanges en F3SCT, des écarts persistants et des axes d'amélioration à intégrer dans les programmations suivantes ; - Existence et diffusion d'un cadre de pilotage académique ; - Nombre de réunions ou temps de coordination organisés ; - Nombre d'actions ou démarches pilotées à l'échelle académique. Bilan annuel de mise en œuvre présenté en formation spécialisée.

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / indicateurs
b- Pour les formations spécialisées : Renforcer la lisibilité, l'efficacité et l'impact des travaux en santé, sécurité et conditions de travail	- Améliorer la lisibilité et la diffusion des travaux et avis des formations spécialisées ; - Structurer le fonctionnement des instances pour favoriser des travaux de fond ; - Assurer un meilleur suivi des avis, propositions et décisions ; - Renforcer la place de la formation spécialisée comme acteur central de la politique de prévention académique.	Acteurs : Équipe pluridisciplinaire SST et membres de la F3SCT - Structuration des ordres du jour autour de thématiques prioritaires identifiées à partir des DUERP, des signalements RSST et des retours d'expérience ; - Formalisation et diffusion des relevés de décisions, permettant d'identifier clairement les engagements, responsables et échéances ; - Mise en place d'un suivi des avis et préconisations formulés par la formation spécialisée, avec retour régulier sur leur prise en compte ; - Amélioration de la communication institutionnelle autour des travaux de la formation spécialisée (site académique, diffusion ciblée aux chefs de service et d'établissement) ; - Développement de groupes de travail thématiques, associant les acteurs de la prévention et les partenaires concernés ; - Modalités des visites annuelles à élaborer avec les membres de la F3SCT (Questionnaires, délais) ; - Formation des membres de la F3SCT aux risques dans les ateliers et les locaux particuliers ; - Publication des avis sur le site de l'académie.	- Élaboration du calendrier annuel des visites et des réunions des F3SCT ; - Nombre de réunions et de groupes de travail tenus annuellement ; - Taux d'avis et préconisations faisant l'objet d'un suivi formalisé ; - Diffusion effective des relevés de décisions ; - Affichage et mise à disposition des PV des réunions de l'instance. Présentation du bilan annuel des travaux à la formation spécialisée du CSA.
c- Pour les chefs de service : Renforcer l'appropriation de leurs obligations et responsabilités en matière de santé et sécurité au travail	- Clarifier les responsabilités des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail ; - Renforcer leur capacité à piloter localement la prévention ; - Améliorer la mise en œuvre des actions issues du DUERP et du PAP ; - Favoriser une prévention de proximité, intégrée au fonctionnement des services.	Acteurs : ISST(contrôle), conseillers de prévention, médecine de prévention : - Rappel et diffusion du cadre réglementaire applicable aux chefs de service, notamment en matière d'évaluation des risques, de mise à jour du DUERP et de tenue des registres obligatoires. - Actions de sensibilisation et d'accompagnement, en lien avec les acteurs de la prévention - Appui méthodologique à la rédaction et à l'actualisation des DUERP locaux. - Renforcement du lien entre chefs de service et les CE/CHS/FS, notamment dans la remontée des situations à risques et le suivi des actions de prévention.	- Liste des chefs de service sensibilisés ou formés aux obligations en SST ; - Liste des établissements disposant d'un DUERP actualisés ; - Nombre de sollicitations et d'accompagnements réalisés par les acteurs de la prévention ; Présentation du bilan annuel à la formation spécialisée du CSA.

2.2 Acteurs de la prévention

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
Organisation, animation et coordination des acteurs de la prévention au sein de l'académie.	- Clarifier les rôles, missions et niveaux d'intervention des acteurs de la prévention ; - Renforcer la coordination entre les acteurs institutionnels et de terrain ; - Améliorer la visibilité, l'accessibilité et l'efficacité du réseau de prévention ; - Soutenir les chefs de service dans la mise en œuvre de leurs obligations en santé et sécurité au travail.	Acteurs : ISST (contrôle), médecine de prévention, référent VDHAS, psychologues du travail, CPA, AP-CP. - Actualisation et diffusion d'un répertoire académique des acteurs de la prévention ; - Organisation de réunions de coordination et d'échanges de pratiques entre acteurs ; - Déploiement de formations ciblées à destination des assistants et conseillers de prévention ; - Mise à disposition de supports communs (fiches rôles/missions, guides pratiques, outils méthodologiques) ; - Appui méthodologique aux établissements et services (DUERP, PAP, registres obligatoires).	- Liste des établissements et services disposant d'assistants de prévention désignés ; - Liste des acteurs de la prévention des risques professionnels, dans l'administration et les établissements scolaires ; - Nombre et évaluation des signalements traités par les acteurs de la prévention des risques professionnels ; - Nombre de réunions de coordination du réseau prévention organisées annuellement ; - Nombre d'actions de formation réalisées et taux de participation des acteurs concernés ; - Nombre de sollicitations et d'appuis apportés aux établissements et services. Présentation du bilan annuel à la formation spécialisée du CSA.

2.3 Instances de dialogue social

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
Renforcer le fonctionnement, la lisibilité et l'efficacité des instances de dialogue social en matière de santé, sécurité et conditions de travail, afin d'en faire de véritables leviers de prévention et d'amélioration des conditions de travail.	- Garantir un dialogue social régulier, structuré et de qualité autour des enjeux de santé, sécurité et conditions de travail ; - Associer pleinement les représentants des personnels à l'analyse des risques professionnels et à l'élaboration des politiques de prévention ; - Améliorer la lisibilité des travaux des instances et la prise en compte effective de leurs avis par l'autorité administrative ; - Favoriser un climat de confiance et de coopération entre l'administration et les représentants des personnels.	Acteurs : DRH, Chefs de service, représentants des personnels, AP-CP. - Élaboration d'un calendrier annuel prévisionnel des réunions : - Du CE, du CHS-CT - De la formation spécialisée du CSA et des groupes de travail associés - Des visites d'établissements (F3SCT) - Sélection de thématiques de travail : - Sites isolés - QVCT - Qualité de l'air - Afficher : - La composition des instances - Les PV des réunions des instances	- Liste des réunions et de groupes de travail annuels tenues selon le calendrier prévisionnel. - Liste des réunions exceptionnelles - Liste des visites d'établissements scolaires visités - Renforcement de la communication avec le secrétariat de la F3SCT. - Présence accrue de la présidence de la F3SCT. - Identification de la F3SCT sur le site académique - Suivi des avis - Affichage des PV Bilan annuel de mise en œuvre présenté en formation spécialisée.

2.4 Principaux outils de santé et sécurité au travail (registres et documents)

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
a- Élaborer un guide synthétique de la santé sécurité au travail à destination de l'ensemble des personnels de l'académie	Vulgariser la prévention des risques professionnels et de la santé sécurité au travail.	Acteurs : CPA, CARM, chargés et assistants de prévention - Lettre académique dédiée - Guide pratique - Livret d'accueil – Site académique	- Nomination de chargés et d'assistants de prévention ; - Publication des documents ; - Suivi et mise en œuvre assurés des principaux registres, documents et affichages obligatoires ; - Mise en œuvre des actions d'information et de formation. - Taux de participation des personnels d'encadrement et de direction ; - Espace site @académique : mis à jour.
b- Mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	- Évaluer l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les personnels ; - Prévenir l'ensemble de ces risques.	Acteurs : CPA, CARM, chargés et assistants de prévention Réengager la rédaction des DUERP dans les écoles et établissements ;	
c- Mise en œuvre et suivi des principaux registres et documents obligatoires : Registre incendie Registre Santé Sécurité au Travail – RSST Registre Spécial des Dangers Graves et Imminents – RSGDI Registre d'accessibilité Plan de prévention Protocole de sécurité Permis feu etc...	Déployer les outils de la prévention primaire.	- Mise à jour des supports des principaux registres et documents obligatoires des services académiques ; - Informier et former les personnels d'encadrement et de direction.	
d- Mise en œuvre des PPMS	Agir de façon appropriée dans la survenance d'une situation de crise identifiée.		
e- Dédier un espace numérique à la prévention des risques professionnels et de l'actualité y afférente : Documents ressources Veille juridique	Faciliter l'accès aux documents ressources et aux informations relatives à la prévention des risques professionnels.	Création d'un espace sur le site de l'académie.	

2.5 Prévention des actes de violences discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
a- Prévention, repérage, signalement et traitement des situations de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes au sein de l'académie.	- Garantir à tous les personnels un dispositif de signalement accessible, sécurisé et confidentiel ; - Assurer un traitement rapide, équitable et coordonné des signalements ; - Protéger les agents victimes et prévenir les situations de réitération ; - Renforcer la culture de prévention et de respect au sein des services et des établissements ; - Se conformer aux obligations réglementaires issues de la fonction publique.	Acteurs : Recteur, SG, DRRH, Équipe pluridisciplinaire SST, référent VDHAS - Mise en œuvre et formalisation du dispositif académique de signalement VDHAS ; - Désignation et formation du référent académique VDHAS et des membres de la cellule de traitement ; - Création et diffusion de supports de communication à destination des personnels (affiches, fiches réflexes, intranet académique) ; - Définition de procédures claires : réception, analyse, orientation et suivi des signalements ; - Articulation du dispositif avec les acteurs compétents : médecine de prévention, ISST, DRH, assistants de prévention, services sociaux et psychologues du travail ; - Intégration du dispositif dans les actions de formation et de sensibilisation des personnels, notamment des encadrants ; - Information régulière des instances de dialogue social, dans le respect de la confidentialité ; - Travail inter académique : Aix-Marseille, Poitiers, ...	- Référent VDHAS nommé ; - Cellule de traitement créée ; - Existence et diffusion effective du dispositif de signalement dans l'ensemble de l'académie ; - Nombre de personnels informés ou sensibilisés au dispositif (actions de communication, formations) ; - Nombre de signalements reçus et traités (données anonymisées) ; - Délais moyens de prise en charge des signalements ; - Nombre d'actions de prévention ou d'accompagnement mises en œuvre à la suite des signalements ; Échéance : Suivi et bilan annuel en juin / juillet de l'année scolaire en cours et présentation en FS

Thématiques	Objectifs	Supports / Actions identifiées	Points d'avancement / Indicateurs
b- Le référent des violences discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS) : Professionnaliser la fonction de référent violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes	- Garantir une formation adaptée et continue du référent VDHAASS ; - Sécuriser le cadre d'intervention du référent ; - Renforcer la coordination entre le référent, les services académiques et les partenaires ; Contribuer à une meilleure prévention des violences et discriminations au travail.	Acteurs : Recteur, SG, DRRH, Équipe pluridisciplinaire SST , référent VDHAS - Mise en place d'un parcours de formation spécifique pour le référent VDHAS ; - Clarification du rôle, des missions et des modalités d'intervention du référent (temps dédié, articulation avec les autres dispositifs) ; - Développement de temps d'échanges et de retour d'expérience, en lien avec les acteurs internes (RH, médecine de prévention, ISST) et partenaires externes ; - Intégration des travaux du référent VDHAASS dans les réflexions et programmations de la formation spécialisée du CSA	- Réalisation effective des actions de formation du référent VDHAS ; - Formalisation d'un cadre d'intervention partagé. Échéance : Suivi et bilan annuel en juin / juillet de l'année scolaire en cours et présentation en FS.

Conclusion générale

Le **Programme de Prévention Académique 2025-2027** a pour ambition de consolider, dans l'académie de Guyane, une politique de prévention **plus cohérente, plus visible, plus accessible et plus adaptée aux réalités du territoire**.

Il ne constitue pas seulement un document réglementaire ou de programmation : il doit être compris comme un **outil de pilotage, d'accompagnement et d'amélioration continue** au service des personnels, des encadrants et des structures.

Dans un territoire où les conditions d'exercice peuvent être particulièrement contrastées, la prévention doit être envisagée comme un levier essentiel :

- de protection des personnels,
- de qualité du travail,
- de continuité du service public,
- de sécurité des environnements professionnels,
- et de développement d'une culture commune du risque et de la responsabilité.

Sa mise en œuvre repose sur un principe simple mais essentiel :

La prévention n'est pleinement efficace que lorsqu'elle est partagée, comprise, organisée et portée collectivement.

Le présent programme a vocation à constituer un cadre de référence pour cette dynamique académique.