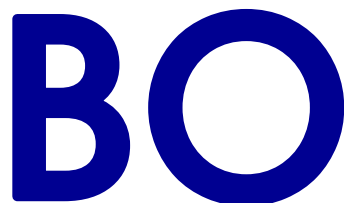




MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Bulletin officiel
de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse
et des Sports

n° 36
2025

Bulletin officiel n° 36 du 25 septembre 2025

La version accessible du Bulletin officiel est disponible via le lien suivant : <https://www.education.gouv.fr/bo/2025/Hebdo36>

Sommaire

Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de la logistique urbaine (termes, expressions et définitions adoptés)

→ [Liste JO du 24-8-2025](#) - NOR : CTNR2522946K

Enseignements primaire et secondaire

Diplômes professionnels

Épreuve d'éducation physique et sportive au certificat d'aptitude professionnelle –

Organisation en contrôle en cours de formation et sous la forme ponctuelle –

Référentiel national d'évaluation

→ [Circulaire du 27-08-2025](#) - NOR : MENE2517122C

Orientation et examens

Calendrier 2026 des épreuves du diplôme national du brevet, du baccalauréat, des

certificats d'aptitude professionnelle, du brevet professionnel, du brevet des

métiers d'art et du brevet de technicien

→ [Note de service du 22-09-2025](#) - NOR : MENE2525995N

Tableau d'avancement

Accès à la hors-classe des corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) et des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN au titre de l'année 2026

→ [Note de service du 02-09-2025](#) - NOR : MEND2524681N

Orientations stratégiques ministérielles

Politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant du ministère de l'éducation nationale et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative 2025-2026

→ [Orientations stratégiques ministérielles](#) - NOR : MENH2526145X

Informations générales

Jury d'examen

Nomination du président du jury de l'examen du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) – Session 2026

→ [Arrêté du 11-09-2025](#) - NOR : MENE2524756A

Conseils, comités, commissions

Nomination des membres de certaines commissions chargées d'établir les sujets de l'examen conduisant à la délivrance du diplôme Un des meilleurs ouvrier de France

→ [Décision du 21-08-2025](#) - NOR : MENE2522301S

Conseils, comités, commissions

Nomination des membres du jury de certaines classes ou options de classes de l'examen conduisant au diplôme Un des meilleurs ouvriers de France

→ [Décision du 21-08-2025](#) - NOR : MENE2522477S

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire de la logistique urbaine (termes, expressions et définitions adoptés)

NOR : CTNR2522946K

→ Liste - JO du 24-8-2025

Ministère de la Culture

I. Termes et définitions

centre de distribution urbain

Abréviation : CDU.

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Définition : Espace logistique urbain situé à proximité d'une ville, qui est conçu pour accueillir des marchandises, les dégroupier et organiser leur livraison par des moyens adaptés aux quartiers à desservir.

Note :

1. La rupture de charge organisée dans un centre de distribution urbain peut être décidée par une ou plusieurs entreprises de logistique ou imposée par la collectivité urbaine.

2. Le dégroupage des marchandises arrivant au centre de distribution urbain permet une mutualisation des moyens de transport entre fournisseurs et une optimisation de la desserte des différents quartiers de la zone urbaine.

Voir aussi : espace logistique de proximité, espace logistique urbain.

Équivalent étranger : urban distribution center, urban distribution centre.

cyclologistique, n.f.

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Définition : Organisation du transport et de la livraison de marchandises au moyen de vélos ou d'autres types de cycles.

Voir aussi : dernier kilomètre, mobilité durable, vélo-cargo.

Équivalent étranger : cycle logistics, cyclologistics.

espace logistique de proximité

Abréviation : ELP.

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Définition : Espace logistique urbain aménagé en centre-ville pour livrer des colis ou des marchandises en petite quantité à des commerçants ou à des particuliers se trouvant à proximité.

Voir aussi : centre de distribution urbain, dernier kilomètre, espace logistique urbain.

Équivalent étranger : micro-hub.

espace logistique urbain

Abréviation : ELU.

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Définition : Espace situé à proximité ou à l'intérieur d'une ville, qui est équipé pour faciliter, lors des ruptures de charge, la répartition des marchandises entre différents moyens de transport, avant leur livraison en divers lieux de la zone urbaine.

Note :

1. L'espace logistique urbain peut être, selon son implantation, un centre de distribution urbain ou un espace logistique de proximité.

2. L'espace logistique urbain comprend généralement des plateformes, des quais, des entrepôts et des bâtiments de service.

3. Un espace logistique urbain facilite la circulation des marchandises en ville et contribue, en particulier en cas d'utilisation de véhicules de livraison adaptés, à la diminution de la pollution de l'air, des nuisances sonores et de l'émission de gaz à effet de serre.

Voir aussi : centre de distribution urbain, dernier kilomètre, espace logistique de proximité, répartition.

Équivalent étranger : city hub, fulfillment center, fulfillment centre.

livraison collaborative

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Définition : Livraison de colis effectuée au domicile d'autrui par des particuliers lors de leurs déplacements privés, grâce à une mise en relation par une plateforme en ligne.

Équivalent étranger : crowdshipping.

parc de stationnement automatisé

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Définition : Lieu de stationnement dont les équipements prennent en charge les véhicules particuliers déposés par leur conducteur et les garent automatiquement dans un volume optimisé, avant de les restituer à la demande.

Note :

1. La prise en charge d'un véhicule dans un parc de stationnement automatisé peut être assurée par un robot voiturier ou une plateforme guidée, ce qui évite au conducteur la difficulté et le temps de recherche d'une place disponible pour garer son véhicule.

2. Un parc de stationnement automatisé offre la possibilité de ranger davantage de véhicules qu'un parc de stationnement ordinaire de mêmes dimensions, grâce à la réduction de l'espace horizontal et vertical entre les véhicules et à l'absence de voies et de rampes d'accès.

Voir aussi : robot voiturier.

Équivalent étranger : –

robot livreur

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Synonyme : robot de livraison.

Définition : Engin autonome conçu pour circuler sur la voie publique et livrer des colis à un endroit convenu avec le destinataire.

Voir aussi : robot manutentionnaire.

Équivalent étranger : autonomous delivery robot, autonomous delivery vehicle, delivery robot.

robot manutentionnaire

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Synonyme : robot de manutention.

Définition : Engin à guidage automatique qui manutentionne des marchandises dans un entrepôt ou sur une plateforme grâce à une technologie embarquée.

Note : Le robot manutentionnaire peut être guidé par une ligne magnétique fixée au sol, un laser intégré ou un système de géolocalisation.

Voir aussi : robot livreur.

Équivalent étranger : automated guided vehicle (AGV), handling robot.

robot voiturier

Domaine : Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.

Définition : Engin autonome qui transporte un véhicule particulier déposé par son conducteur, le gare dans un emplacement approprié et le remet sur demande à la disposition du conducteur.

Note : Le robot voiturier opère dans un parc de stationnement, automatisé ou non.

Voir aussi : parc de stationnement automatisé, voiturier automatique embarqué.

Équivalent étranger : –

II. Table d'équivalence

A. Termes étrangers

Terme étranger (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent français (2)
automated guided vehicle (AGV), handling robot.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	robot manutentionnaire, robot de manutention.
autonomous delivery robot, autonomous delivery vehicle, delivery robot.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	robot livreur, robot de livraison.
city hub, fulfillment center, fulfillment centre.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	espace logistique urbain (ELU).
crowdshipping.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	livraison collaborative.
cycle logistics, cyclologistics.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	cyclologistique, n.f.
delivery robot, autonomous delivery robot, autonomous delivery vehicle.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	robot livreur, robot de livraison.
fulfillment center, city hub, fulfillment centre.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	espace logistique urbain (ELU).
handling robot, automated guided vehicle (AGV).	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	robot manutentionnaire, robot de manutention.

Terme étranger (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent français (2)
micro-hub.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	espace logistique de proximité (ELP).
urban distribution center, urban distribution centre.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	centre de distribution urbain (CDU).
(1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire. (2) Les termes en caractères gras sont définis dans la partie I (<i>Termes et définitions</i>).		

B. Termes français

Terme français (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent étranger (2)
centre de distribution urbain (CDU).	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	urban distribution center, urban distribution centre.
cyclologique, n.f.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	cycle logistics, cyclologistics.
espace logistique de proximité (ELP).	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	micro-hub.
espace logistique urbain (ELU).	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	city hub, fulfillment center, fulfillment centre.
livraison collaborative.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	crowdshipping.
parc de stationnement automatisé.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	-
robot de livraison, robot livreur.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	autonomous delivery robot, autonomous delivery vehicle, delivery robot.
robot de manutention, robot manutentionnaire.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	automated guided vehicle (AGV), handling robot.
robot livreur, robot de livraison.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	autonomous delivery robot, autonomous delivery vehicle, delivery robot.
robot manutentionnaire, robot de manutention.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	automated guided vehicle (AGV), handling robot.
robot voiturier.	Aménagement et urbanisme-Transports et mobilité.	-
(1) Les termes en caractères gras sont définis dans la partie I (<i>Termes et définitions</i>). (2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.		

Diplômes professionnels

Épreuve d'éducation physique et sportive au certificat d'aptitude professionnelle – Organisation en contrôle en cours de formation et sous la forme ponctuelle – Référentiel national d'évaluation

NOR : MENE2517122C

→ Circulaire du 27-8-2025

MENESR – DGESCO A2-3

Texte adressé aux recteurs et rectrices d'académie ; aux vice-recteurs et à la vice-rectrice ; à la directrice du Siec d'Île-de-France ; aux inspecteurs et inspectrices d'académie-inspecteurs et inspectrices pédagogiques régionaux ; aux proviseurs et proviseurs ; aux personnels enseignants ; aux candidates et candidats à l'examen du certificat d'aptitude professionnelle

La présente circulaire précise l'organisation de l'épreuve d'éducation physique et sportive (EPS) au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) définie par l'arrêté du 30 août 2019 modifié fixant les unités générales du certificat d'aptitude professionnelle et définissant les modalités d'évaluation des épreuves d'enseignement général, à compter de la session 2026, pour toutes les catégories de candidats.

Elle comprend deux annexes détaillant les modalités d'évaluation définies dans des référentiels nationaux.

À compter de la session 2026, la circulaire du 17 juillet 2020 modifiée relative à l'évaluation de l'enseignement d'EPS, à l'organisation des épreuves en contrôle en cours de formation et sous la forme ponctuelle et au référentiel national d'évaluation du certificat d'aptitude professionnelle (MENE2018678C) est abrogée.

1. Le dispositif d'évaluation des candidats

1.1. Les deux formes d'évaluation

L'évaluation en EPS s'effectue soit en contrôle en cours de formation (CCF), soit en examen ponctuel terminal, en fonction du statut de l'établissement dont relève le candidat et de sa situation durant l'année de préparation au CAP.

Les candidats ne relevant d'aucun organisme de formation (cf. 2° de l'article D. 337-7 du Code de l'éducation) se présentent à l'examen ponctuel terminal.

Le CCF repose sur des situations d'évaluation qui ont lieu au cours de la dernière année de formation conduisant à la délivrance du diplôme. Les dates d'évaluation du CCF sont définies par les établissements de formation mettant en œuvre le CCF. Ce CCF est distinct des évaluations formatives organisées par les enseignants ou formateurs pendant l'année scolaire.

L'examen ponctuel terminal s'appuie sur une épreuve. La date est fixée par le recteur en année terminale de la formation. Plusieurs centres d'examen, placés sous la responsabilité d'un enseignant nommé par le recteur, peuvent être désignés dans une académie.

Ces deux formes d'évaluation, ainsi que les aménagements et adaptation d'évaluation qui y sont liées, sont détaillées dans la deuxième partie de cette circulaire.

1.2. Le projet annuel de protocole d'évaluation

Un protocole annuel d'évaluation, composante obligatoire du projet pédagogique en EPS, est transmis, sous couvert du chef d'établissement, à la commission académique d'harmonisation et de proposition de notes pour contrôle de conformité avec les dispositions réglementaires, avant validation par le recteur d'académie.

Il définit :

- les activités retenues pour le CCF et la déclinaison du référentiel national pour chacune d'entre elles ;
- les modalités d'organisation du CCF et des épreuves de l'évaluation différée (report de date d'évaluation) : calendrier prévisionnel et noms des évaluateurs ;
- les aménagements du contrôle adapté ;
- les informations simples et explicites portées à la connaissance des élèves, des apprentis et des familles ;
- si possible, les outils de recueil de données.

Le protocole d'évaluation, obligatoirement porté à la connaissance des élèves, des apprentis et des familles, doit être clair et explicite pour ceux-ci.

1.3. Commission académique et commission nationale

1.3.1. La commission académique d'harmonisation et de proposition de notes, présidée par le recteur d'académie ou son représentant :

- vérifie la déclinaison du référentiel national élaborée pour chacune des activités au sein de chaque champ d'apprentissage ;
- valide les protocoles d'évaluation des établissements publics et privés sous contrat, des centres de formation habilités à

- délivrer le CCF, aux échéances fixées ainsi que les déclinaisons du référentiel ;
- harmonise les notes des contrôles en cours de formation de l'enseignement obligatoire ;
- élabore progressivement des banques d'épreuves afin d'aider les établissements dans la déclinaison du référentiel national ;
- établit un compte rendu des sessions qu'elle transmet à la commission nationale dès la fin de l'année scolaire. Ce document permet de repérer les épreuves proposées dans l'académie, la répartition et la moyenne des notes des candidats selon les épreuves, les types de difficultés liées à la conception des épreuves, les évolutions souhaitées et tout renseignement demandé par la commission nationale ;
- publie les statistiques sur les moyennes académiques, leurs analyses et les préconisations qui en découlent.

Ces différentes tâches peuvent conduire à la constitution de sous-commissions académiques, présidées par un membre des corps d'inspection ou un enseignant d'EPS, membre de la commission académique. Les sous-commissions instruisent les dossiers et préparent les décisions de la commission académique, seule habilitée à harmoniser les notes.

Le renouvellement des membres de la commission académique se fait en partie ou en totalité tous les trois ans.

Pour les candidats scolarisés à l'étranger, la présidence et la composition de cette commission peuvent faire l'objet de décisions particulières d'aménagement prises par les autorités de tutelle.

1.3.2. La commission nationale d'évaluation de l'EPS, dans le cadre de ses missions, assure une régulation des modalités de l'évaluation au CAP pour tous les types d'examens. Elle a également pour missions :

- de contribuer à l'évolution du cahier des charges des outils informatiques de recueil des données ;
- d'enrichir les banques d'épreuves afin d'aider les établissements dans la déclinaison du référentiel national par activités ;
- de publier les données statistiques significatives de la session d'examen ;
- de proposer les adaptations ou modifications éventuelles des référentiels nationaux.

La commission nationale comprend des représentants de l'administration centrale, des corps d'inspection et des experts disciplinaires. Le renouvellement des membres de cette commission se fait en partie ou en totalité tous les trois ans.

2. Les modalités d'évaluation

2.1. Le contrôle en cours de formation

Le contrôle en cours de formation du candidat permet de l'évaluer sur deux activités physiques, sportives et artistiques (Apsa) qui relèvent de deux champs d'apprentissage sur les cinq prévus en annexe 1. Pour chaque champ d'apprentissage, une fiche précise les principes d'élaboration de l'épreuve, les critères d'évaluation, les repères de notation (annexe 1). Toute situation d'évaluation, individuelle ou collective, donne lieu à une notation individuelle conformément aux fiches en annexe 1.

L'enseignement en EPS est assuré par le même enseignant ou formateur sur l'année scolaire.

Pour chacune des activités physiques, sportives et artistiques, une note de 0 à 20 points est proposée. La note finale correspond à la moyenne des deux notes obtenues dans les deux Apsa. Cette note sera arrondie au point entier le plus proche après harmonisation par la commission académique. Si la note présente un dixième de point égal à 5, celle-ci sera arrondie au point supérieur : par exemple, la note 10,5 sera arrondie à 11.

En fin d'année scolaire, à une date arrêtée par le recteur, les propositions de notes attribuées aux candidats d'un même centre d'examen sont transmises à la commission académique d'harmonisation et de propositions de notes précitée selon des modalités fixées par l'échelon académique.

L'évaluation différée en cas de problème de santé temporaire ou de force majeure

Pour les candidats qui attestent de blessures ou de problèmes de santé temporaires, authentifiés par l'autorité médicale scolaire, l'établissement ou le centre de formation prévoit des situations d'évaluation différée. Peuvent également en bénéficier les candidats assidus qui, en cas de force majeure, ne peuvent être présents à la date fixée pour les épreuves du CCF, sous réserve de l'obtention de l'accord du chef d'établissement ou du directeur du centre de formation, après consultation des équipes pédagogiques.

Les cas d'absence

Lorsqu'un candidat évalué en CCF est absent à une des situations de fin de séquence sans justification valable, la note zéro lui est attribuée. La note finale sera la moyenne des notes obtenues.

En revanche, s'il est absent sans justification à toutes les situations d'évaluation, il est déclaré « absent », ce qui entraîne, comme lorsqu'un candidat évalué par examen terminal est absent sans justification valable, la non-délivrance du diplôme (cf. règle générale prévue au sixième alinéa de l'article D. 337-16 du Code de l'éducation).

Situations particulières

- Lorsqu'un établissement est, pour des raisons techniques ou matérielles, dans l'impossibilité d'offrir l'une des deux activités retenues, il peut être exceptionnellement autorisé par le recteur à proposer, pour l'enseignement obligatoire d'EPS en contrôle en cours de formation, une activité au lieu des deux, après expertise de l'inspection pédagogique.
- Lorsqu'il s'avère un cas d'impossibilité majeure, attestée par les corps d'inspection, au cours de la réalisation d'au moins une des Apsa, l'établissement peut demander auprès du recteur l'autorisation d'inscrire ses candidats en examen ponctuel terminal dans les mêmes modalités que celles fixées par l'arrêté du 30 août 2019 précité.

2.2. L'examen ponctuel terminal

Les candidats qui relèvent de l'examen ponctuel, choisissent une épreuve, parmi celles proposées en annexe 2 de la présente circulaire. Cette épreuve vise à évaluer le degré d'acquisition des attendus de fin de lycée professionnel (AFLP) dans un champ d'apprentissage. Les candidats sont évalués à partir d'un référentiel propre à l'examen ponctuel terminal.

À son inscription, le candidat est réputé apte à l'épreuve à laquelle il s'inscrit. L'épreuve est notée sur 20 points. La proposition de note établie par l'évaluateur est transmise à la commission académique d'harmonisation et de propositions de notes pour harmonisation, puis au jury pour attribution de la note définitive. Un bilan de la session est établi à partir des rapports des responsables des centres d'examen.

En cas de survenance d'une inaptitude avant le début ou au cours des épreuves, il revient aux examinateurs d'apprécier la situation pour ne pas formuler de note s'ils considèrent les éléments d'appréciation trop réduits et d'apporter la mention Dispensé de l'épreuve d'éducation physique et sportive.

Les candidats déclarés « sportifs de haut niveau » qui se présentent à l'examen ponctuel terminal sont soumis aux dispositions de la partie 2.5 de la présence circulaire.

2.3. Dispositions particulières du contrôle adapté ou aménagé

Un contrôle adapté peut être proposé dans le cadre d'évaluations en CCF ou ponctuelles, selon des dispositions proposées par l'établissement ou arrêtées par le recteur dans le cadre de l'examen ponctuel terminal.

Il s'adresse aux publics qui présentent des besoins éducatifs particuliers : les candidats en situation de handicap ou en inaptitude partielle (de manière permanente ou temporaire).

Les services de santé scolaire et la commission académique d'harmonisation et de proposition des notes sont sollicités pour établir et valider les modalités des aménagements d'examen.

2.3.1. Aménagements liés au handicap ou à l'inaptitude partielle permanente attestée par l'autorité médicale scolaire en début d'année scolaire

Seuls les handicaps ne permettant pas une pratique adaptée au vu de la circulaire n° 94-137 du 30 mars 1994 (dont son annexe disponible au bulletin de l'éducation nationale (BOEN) n° 15 du 14 avril 1999) donnent lieu à une dispense d'épreuve. Un handicap attesté en début d'année par l'autorité médicale peut empêcher une pratique régulière ou complète des enseignements de l'EPS sans pour autant interdire une pratique adaptée.

Dans le cadre du contrôle en cours de formation, plusieurs cas peuvent se présenter :

- l'établissement peut offrir un ensemble de deux activités, dont une peut être adapté ;
- l'établissement peut proposer un ensemble de deux activités adaptées relevant, autant que possible, de deux champs d'apprentissage distincts ;
- pour des cas très particuliers, on pourra proposer une seule activité adaptée.

Les adaptations sont proposées après concertation au sein de l'établissement des professeurs d'EPS et des services de santé scolaire, en tenant compte des projets personnalisés de scolarisation (PPS) ou des projets d'accueil individualisé (PAI) encadrant la scolarité du candidat. Les propositions d'adaptation sont soumises à l'approbation du recteur.

Si aucune adaptation n'est possible dans l'établissement, une épreuve adaptée en examen ponctuel terminal (telle que définie par le recteur de l'académie) peut être proposée.

2.3.2. Aménagements liés à l'inaptitude partielle temporaire attestée par l'autorité médicale scolaire en cours d'année

Au cours de l'année, alors que le candidat est inscrit en contrôle en cours de formation, une inaptitude momentanée, partielle ou totale, peut être prononcée par l'autorité médicale sur blessure ou maladie. Il revient à l'enseignant du groupe classe d'apprécier la situation pour :

- soit renvoyer l'élève à une situation d'évaluation différée ;
- soit permettre une certification sur une seule activité, pour le candidat dont l'inaptitude en cours d'année est attestée et qui ne peut, de ce fait, présenter la seconde épreuve physique de son ensemble certificatif. Dans ce cas, le candidat est noté sur une seule activité ;
- soit ne pas formuler de proposition de note s'il considère les éléments d'appréciation trop réduits et mentionner Dispensé de l'épreuve d'éducation physique et sportive.

2.3.3. Dispositions propres aux apprentis en situation de handicap

Les aménagements spécifiques mis en place au bénéfice des candidats en situation de handicap préparant le diplôme par la voie de l'apprentissage sont fixés selon les dispositions des articles R. 6222-50 et R. 6222-51 du Code du travail.

2.4. Les dispenses d'épreuve d'EPS

Seuls les handicaps ne permettant pas au candidat une pratique adaptée au sens de la circulaire n° 94-137 du 30 mars 1994 (dont l'annexe est disponible au BOEN n° 15 du 14 avril 1999) entraînent une dispense d'épreuve.

Les candidats de la formation professionnelle continue et ceux ne relevant d'aucun organisme de formation qui souhaitent obtenir une dispense de l'épreuve d'EPS sont tenus d'en faire la demande conformément à l'article D. 337-19 du Code de l'éducation auprès des services des examens du rectorat.

2.5. Dispositions propres aux sportifs de haut niveau

Sont ci-après désignés sous l'appellation « sportifs de haut niveau » les candidats suivants :

- 1) les candidats inscrits sur les listes de sportifs de haut niveau, de sportifs Espoirs, de sportifs des collectifs nationaux ou de juges, arbitres et entraîneurs de haut niveau, arrêtées par le ministre chargé des sports ;
- 2) les sportifs ne figurant pas sur les listes ministérielles mais appartenant à des structures d'entraînement reconnues dans le projet de performance fédéral validé par le ministère chargé des sports pour chaque fédération ;
- 3) les candidats des centres de formation des clubs professionnels et les sportifs disposant d'un contrat de travail.

Sur proposition du groupe de pilotage défini par l'instruction interministérielle DS/DS2/2020/199 du 5 novembre 2020 relative aux élèves, étudiants et personnels de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur ayant une pratique sportive d'excellence ou d'accession au haut niveau et sous réserve de validation par le recteur d'académie, ces candidats

peuvent bénéficier des modalités exposées ci-après.

Pour bénéficier des aménagements de l'examen, les sportifs de haut niveau doivent, au moment de leur inscription à l'examen du diplôme, justifier d'un statut attesté durant l'année civile en cours. Aucune modification de statut ne peut être acceptée après la fin de la période d'inscription à l'examen.

2.5.1. Dans le cadre du contrôle en cours de formation

En application des dispositions de l'article 11 de l'arrêté du 30 août 2019 modifié précité, les candidats sportifs de haut niveau présentant le CAP peuvent bénéficier d'un aménagement du contrôle en cours de formation sous la forme suivante :

a) le candidat est évalué sur une des deux activités constituant l'épreuve d'EPS et relevant de deux champs d'apprentissage différents. Pour la deuxième activité, qui correspond à la spécialité sportive du candidat, celui-ci n'est pas évalué et la note de 20/20 est automatiquement attribuée sous réserve qu'elle ne soit pas l'unique note retenue pour l'épreuve d'EPS ;
b) les modalités d'enseignement et le calendrier des épreuves sont adaptés sur le cursus des deux années CAP.

Si les conditions d'aménagement ne permettent pas aux candidats de se présenter aux épreuves prévues en contrôle en cours de formation, ils peuvent, en application des dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 30 août 2019 modifié précité, être évalués par examen ponctuel terminal.

2.5.2. Dans le cadre de l'examen ponctuel terminal

Les candidats « sportifs de haut niveau », ayant justifié ou non du suivi d'une formation préparant au diplôme, dès lors qu'ils se présentent à l'épreuve d'EPS sous la forme de l'examen ponctuel terminal, sont évalués selon la modalité exposée au a) de la sous-partie 2.5.1.

Pour la ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement scolaire,
Caroline Pascal

Annexe(s)

📄 [Annexe 1 – Modalités d'évaluation \(1\)](#)

📄 [Annexe 2 – Modalités d'évaluation \(2\)](#)

Annexe 1

Champ d'apprentissage n° 1 : Réaliser sa performance motrice maximale, mesurable à une échéance donnée

Dans ce champ d'apprentissage, l'élève cherche à mobiliser au mieux ses ressources pour réaliser la meilleure performance possible, établir et dépasser un record personnel.

Principes d'évaluation

Deux moments d'évaluation sont prévus : l'un à l'occasion d'une situation en fin de séquence et l'autre au fil de la séquence.

Situation de fin de séquence : notée sur 12 points, elle porte sur l'évaluation des attendus suivants.

- Produire et répartir intentionnellement ses efforts en mobilisant ses ressources pour gagner ou battre un record.
- Connaître et utiliser des techniques efficaces pour produire la meilleure performance possible.

L'équipe pédagogique spécifie l'épreuve d'évaluation du CCF et les repères nationaux dans l'Apsa support de l'évaluation.

Évaluation au fil de la séquence : notée sur 8 points, elle porte sur l'évaluation de 2 AFLP retenus par l'enseignant parmi les 4 suivants.

- S'engager et persévérer seul ou à plusieurs dans des efforts répétés pour progresser dans une activité de performance.
- S'impliquer dans des rôles sociaux pour assurer le bon fonctionnement d'une épreuve de production de performance.
- Se préparer à un effort long ou intense pour être efficace dans la production d'une performance à une échéance donnée.
- Identifier ses progrès et connaître sa meilleure performance réalisée pour la situer culturellement.

Modalités

En fin de formation, le candidat choisit de répartir les 8 points entre les deux AFLP retenus avant la situation d'évaluation (avec un minimum de 2 points pour un AFLP). Trois choix sont possibles : 4-4 / 6-2 / 2-6. La répartition choisie doit être annoncée par l'élève au cours des premières séances de la séquence, avant la situation d'évaluation.

Situation d'évaluation de fin de séquence : 12 points

Principe d'élaboration des épreuves du champ d'apprentissage 1

L'épreuve engage le candidat à produire sa meilleure performance à une échéance donnée. Le jour de l'épreuve finale, la performance produite est mise en corrélation avec le degré de compétence atteint par l'élève dans le premier AFLP pour déterminer la note sur 7 points. Selon la situation proposée, cette performance peut résulter d'une épreuve combinée ou d'une pratique collective (relais par exemple).

AFLP évalués	Repères d'évaluation															
	Degré 1				Degré 2				Degré 3				Degré 4			
Positionnement précis dans le degré.	-		+		-		+		-		+		-		+	
AFLP1 Produire et répartir intentionnellement ses efforts en mobilisant ses ressources pour gagner ou battre un record.	• Il mobilise ses ressources bien en deçà de ses capacités. • Il répartit ses efforts de façon aléatoire.				• Il mobilise modérément et/ou ponctuellement ses ressources. • Il répartit ses efforts de manière inadaptée.				• Il mobilise ses ressources de manière conséquente pour produire ses performances. • Il répartit lucidement les efforts sur l'ensemble de l'épreuve.				• Il mobilise pleinement ses ressources (de différentes natures). • Il répartit stratégiquement ses efforts sur l'ensemble de l'épreuve.			
Note sur 7 points	0		1		2				4		5		6		7	
Performance Barème établissement	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
AFLP2 - Connaître et utiliser des techniques efficaces pour produire la meilleure performance possible.	• Il crée de la vitesse mais ne l'entretient pas ou ne la contrôle pas suffisamment. • La motricité est souvent atone et les actions confuses. Les placements, les déplacements segmentaires et la coordination des actions sont difficilement contrôlés, limitant la prolongation de l'effort ou présentant même un risque pour son intégrité physique.				• Il crée de la vitesse qu'il entretient sur une courte durée. • La motricité parfois déséquilibrée, manque de tonicité, d'amplitude et/ou de fréquence. Dans ses actions propulsives insuffisamment coordonnées ou mal orientées, l'élève s'éloigne des trajets et des trajectoires efficaces.				• Il crée et entretient la puissance (Force X Vitesse) sur des trajets et des trajectoires de plus en plus proches de l'idéal. • Les placements et déplacements des différents segments permettent des appuis solides et des actions de propulsion efficaces même si la motricité reste énergivore.				• Il crée et entretient la puissance. Il varie les accélérations et coordonne ses actions à bon escient. • La motricité vient fluide et efficace.			
Note sur 5 points	0 ----- 0,5 pt				1 pt ----- 2 pts				2,5 pts ----- 4 pts				4,5 pts ----- 5 pts			

Évaluation au fil de la séquence : 8 points

Seuls deux AFLP seront retenus pour constituer cette partie de la note sur 8 points.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
AFLP3 - S'engager et persévérer seul ou à plusieurs dans des efforts répétés pour progresser dans une activité de performance.	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
	Il s'engage trop superficiellement ou trop ponctuellement pour permettre les transformations attendues.	Il s'engage dans les phases d'effort modéré mais abandonne face à un début de difficulté.	Il maintient l'effort jusqu'au terme de l'épreuve et accepte régulièrement la répétition pour progresser notamment lorsqu'il perçoit des signes de réussite.	Il maintient et prolonge l'effort. Il accepte systématiquement la répétition pour progresser.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
AFLP4 - S'impliquer dans des rôles sociaux pour assurer le bon fonctionnement d'une épreuve de production de performance.	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
	Il est peu ou pas concerné par son rôle.	Il assure provisoirement ou partiellement son rôle.	Il assure son rôle en suivant les recommandations de l'enseignant.	Il assure son rôle en prenant parfois des initiatives.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
AFLP5 - Se préparer à un effort long ou intense pour être efficace dans la production d'une performance à une échéance donnée.	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
	Il ébauche un échauffement sans effets réels.	Il produit un échauffement global et rapide ou a besoin d'un guidage régulier de l'enseignant.	Il structure sa préparation en différentes étapes avec un guidage ponctuel de l'enseignant.	Il structure sa préparation en différentes étapes suffisamment longues et efficaces sans guidage de l'enseignant.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP6 - Identifier ses progrès et connaître sa meilleure performance réalisée pour la situer culturellement.	Il identifie difficilement ses progrès. L'annonce des performances est très décalée de la réalité.	Il a une connaissance approximative de ses progrès et de ses performances.	Il identifie ses progrès et connaît ses meilleures performances. Il sait les situer dans le monde sportif.	Il relativise sa performance au regard du monde sportif et perçoit les facteurs de progression.

Champ d'apprentissage n° 2 : Adapter son déplacement à des environnements variés et/ou incertains

Dans ce champ d'apprentissage, l'élève prévoit et régule son déplacement à partir de l'analyse de l'environnement ; il s'y engage pour partir et revenir, tout en préservant sa sécurité et celle des autres.

Principes d'évaluation

Deux moments d'évaluation sont prévus : l'un à l'occasion d'une situation en fin de séquence et l'autre au fil de la séquence.

Situation de fin de séquence : notée sur 12 points, elle porte sur l'évaluation des attendus suivants.

- Planifier et conduire un déplacement adapté à ses ressources pour effectuer le trajet prévu dans sa totalité ; le cas échéant, savoir renoncer.
- Utiliser des techniques efficaces pour adapter son déplacement aux caractéristiques du milieu.

L'équipe pédagogique spécifie l'épreuve d'évaluation du CCF et les repères nationaux dans l'Apsa support de l'évaluation.

Évaluation au fil de la séquence : notée sur 8 points, elle porte sur l'évaluation de 2 AFLP retenus par l'enseignant parmi les 4 suivants.

- Sélectionner des informations utiles pour planifier son itinéraire et l'adapter éventuellement en cours de déplacement.
- S'impliquer dans des rôles sociaux pour assurer le bon fonctionnement d'une activité de pleine nature.
- Contrôler ses émotions pour accepter de s'engager dans un environnement partiellement connu.
- Se préparer, connaître les risques, respecter la réglementation et appliquer les procédures d'urgence à mettre en œuvre dans les différents environnements de pratique pour s'y engager en sécurité.

Modalités

En fin de formation, le candidat choisit de répartir les 8 points entre les deux AFLP retenus avant la situation d'évaluation (avec un minimum de 2 points pour un AFLP).

Trois choix sont possibles : 4-4 / 6-2 / 2-6. La répartition choisie doit être annoncée par l'élève au cours des premières séances de la séquence, avant la situation d'évaluation.

Situation d'évaluation de fin de séquence : 12 points

Principe d'élaboration des épreuves du champ d'apprentissage 2				
- L'épreuve engage le candidat à choisir et réaliser un itinéraire adapté à son niveau, à partir de la lecture et de l'analyse des caractéristiques du milieu et de ses propres ressources. Elle offre différents choix possibles de niveau de difficulté ou de complexité de l'itinéraire (par exemple, cotation des voies en escalade, cotation des balises en course d'orientation, difficulté variable du parcours en sauvetage aquatique ou en VTT, etc.) et se déroule dans le cadre d'une durée ou de distances définies, suffisantes pour permettre à l'élève de révéler par sa conduite les compétences acquises (1). - L'épreuve présente des éléments variés d'incertitude (2), en milieu connu, qui nécessitent de mener le jour de l'évaluation, seul ou à plusieurs, une analyse sur la pertinence du choix d'itinéraire. - Elle intègre impérativement les éléments et conditions nécessaires à un engagement sécurisé dans la pratique. - L'épreuve prévoit et définit des formes d'aide (3) nécessaires à l'expression des compétences des élèves, leur permettant de s'engager et de réguler si nécessaire leur projet d'itinéraire. Lorsque des modalités collectives et individuelles d'épreuves sont proposées, l'élève choisit celle dans laquelle il souhaite passer son épreuve (la notation reste quant à elle posée de manière individuelle). L'évaluation tient compte des différences filles-garçons.				
AFLP évalués	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP1 - Planifier et conduire un déplacement adapté à ses ressources pour effectuer le trajet prévu dans sa totalité ; le cas échéant, savoir renoncer.	• L'élève choisit un parcours souvent inadapté à ses ressources. Le parcours n'est réalisé que partiellement. • Il connaît peu les signaux d'alerte (4), le renoncement est subit et non anticipé.	• L'élève réussit aisément un parcours souvent trop facile au regard de ses ressources. • Il connaît les signaux d'alerte mais ne mobilise pas les techniques et méthodes en vue d'en atténuer les effets. La possibilité de renoncer est choisie tardivement et/ou à la suite d'hésitations multiples.	• L'élève choisit un parcours adapté à ses ressources et le mène à son terme. • Il connaît les principaux signaux d'alerte et mobilise des compétences en vue d'en atténuer les effets. Le renoncement est un acte volontaire et anticipé.	• L'élève choisit des parcours exigeants qu'il réussit très régulièrement en exploitant pleinement ses ressources. • Il connaît les signaux d'alerte et anticipe pour pouvoir en reculer les effets dans le temps. Le renoncement est un acte volontaire dont l'expérience est utilisée pour progresser.
Note sur 7 points	Itinéraire non réalisé, impossibilité d'estimer la difficulté. 0 point-----1 points	Coefficient de difficulté de l'itinéraire (5)  1,5 point ----- 3 points	Coefficient de difficulté de l'itinéraire (5)  3,5 points -----5 points	Coefficient de difficulté de l'itinéraire (5)  5,5 points -----7 points

AFLP2 - Utiliser des techniques efficaces pour adapter son déplacement aux caractéristiques du milieu. Note sur 5 points	L'élève utilise des techniques de déplacement usuelles et quotidiennes indépendamment des caractéristiques du milieu. 0 point ----- 0,5 point	L'élève utilise prioritairement et optimise des techniques de déplacement peu spécifiques ne répondant que trop partiellement aux caractéristiques du milieu. 1 point-----2 points	L'élève utilise différentes techniques spécifiques d'appui et de déplacement pour répondre au système de contrainte proposé. 2,5 points -----4 points	L'élève mobilise des techniques efficaces pour rendre son déplacement fluide. Elles permettent de s'adapter à la majorité des milieux dans des zones de difficulté moyenne et prennent en compte son niveau de ressources. 4,5 points----- 5
---	---	--	---	--

- (1) Un abandon ou un dépassement important de la durée de l'épreuve lorsque celle-ci est fixée doit être considéré comme un indicateur d'un choix d'itinéraire inapproprié de l'élève (degré 1 de l'AFLP).
- (2) L'incertitude peut relever d'une autre nature que celle du milieu inconnu, elle peut être événementielle par exemple (nombre de mannequins à récupérer, déclenchement de leur coulée, nature des obstacles en VTT, nombre de blocs ou de voies à réaliser, etc.).
- (3) Par exemple, délai de conception du projet de déplacement, modalités de régulation du projet initial, possibilité d'itinéraire de réchappe, nombre d'essais ou de points de repos, modalité de progression (escalade en moulinette corde tendue, moulinette avec corde molle, moulinette avec corde molle et assurage dynamique, mouli-tête, etc.).
- (4) Signaux d'alerte : sur le milieu : dégradation des conditions météo, du support d'évolution (eau, sol, neige, etc.) et sur soi : stress, fatigue, fréquence cardiaque, réduction du champ visuel, etc.).
- (5) Pour l'AFLP, l'évaluateur positionne l'élève dans un degré puis ajuste la note en fonction du niveau de difficulté/complexité de l'itinéraire réalisé par l'élève (par exemple cotation de la voie en escalade).

Évaluation au fil de la séquence : 8 points

Seuls deux AFLP seront retenus pour constituer cette partie de la note sur 8 points

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP3 - Sélectionner des informations utiles pour planifier son itinéraire et l'adapter éventuellement en cours de déplacement.	L'élève emprunte un itinéraire improvisé, inadapté, qui le place fréquemment en échec.	L'élève témoigne d'une lecture globale du milieu et les difficultés éventuelles s'identifient au fur et à mesure du déplacement sans remettre en cause le projet initial.	L'élève démontre une lecture signifiante du milieu en définissant un projet qui prend en compte son niveau de ressources et les contraintes du milieu. Il adapte son projet en réaction à court terme.	L'élève anticipe ses actions de déplacement grâce à une lecture signifiante du milieu. La remise en cause potentielle du projet est anticipée à moyen terme.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP4 - S'impliquer dans des rôles sociaux pour assurer le bon fonctionnement d'une activité de pleine nature.	L'élève s'implique peu ou pas dans les rôles sociaux mis en œuvre dans les leçons.	L'élève s'implique de manière inconstante dans les rôles sociaux et sur sollicitation de l'enseignant.	L'élève s'implique régulièrement dans les rôles sociaux en suivant les recommandations de l'enseignant.	L'élève s'implique volontiers dans les rôles sociaux en prenant des initiatives en vue de permettre à ses camarades de progresser.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP5 - Contrôler ses émotions pour accepter de s'engager dans un environnement partiellement connu.	L'élève contrôle ses émotions uniquement dans des contextes facilitants.	L'élève contrôle ses émotions dans des contextes connus.	L'élève contrôle régulièrement ses émotions dans différents contextes partiellement connus.	L'élève contrôle ses émotions dans les contextes nouveaux ou à un degré d'incertitude élevé.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP6 - Se préparer, connaître les risques, respecter la réglementation et appliquer les procédures d'urgence à mettre en œuvre dans les différents environnements de pratique pour s'y engager en sécurité.	Les critères de sécurité relatifs protocole de sécurité ne sont pas respectés.	Les critères de sécurité relatifs au protocole de sécurité sont respectés de façon intermittente.	Les critères de sécurité relatifs au protocole de sécurité sont systématiquement respectés	Les critères de sécurité relatifs au protocole de sécurité sont systématiquement respectés et l'élève participe à leur acquisition au sein du groupe.

Champ d'apprentissage n° 3 : « Réaliser une prestation corporelle destinée à être vue et appréciée par autrui »

Dans ce champ d'apprentissage, l'élève réalise une prestation qui se donne à voir et qui vise à produire intentionnellement des effets esthétiques ou émotionnels pour un spectateur ou un juge.

Principes d'évaluation

Deux moments d'évaluation sont prévus : l'un en fin de séquence d'enseignement et l'autre au fil de la séquence.

Situation d'évaluation de fin de séquence : notée sur 12 points, elle porte sur l'évaluation des attendus suivants.

- S'engager devant des spectateurs ou des juges pour produire ou reproduire des formes corporelles maîtrisées au service d'une intention.
- Utiliser des techniques pour enrichir sa motricité, la rendre plus originale, plus efficace au service de la prestation prévue.

L'équipe pédagogique spécifie l'épreuve d'évaluation du CCF et les repères nationaux dans l'APSA support de l'évaluation.

Évaluation au fil de la séquence : notée sur 8 points, elle porte sur l'évaluation de 2 AFLP retenus par l'enseignant parmi les 4 suivants.

- Prévoir et mémoriser le déroulement des temps forts et des temps faibles de sa prestation pour la réaliser dans son intégralité en restant concentré.
- Utiliser des critères explicites pour apprécier et/ou évaluer la prestation indépendamment de la personne.
- Se préparer pour présenter une prestation complète, maîtrisée et sécurisée à une échéance donnée.
- S'enrichir d'éléments de culture liés à la pratique abordée pour éveiller une curiosité culturelle.

Modalités

En fin de formation, le candidat choisit de répartir les 8 points entre les deux AFLP retenus avant la situation d'évaluation (avec un minimum de 2 points pour un AFLP). Trois choix sont possibles : 4-4 / 6-2 / 2-6. La répartition choisie doit être annoncée par l'élève au cours des premières séances de la séquence, avant la situation d'évaluation.

Situation d'évaluation de fin de séquence : 12 points

Principe d'élaboration des épreuves du champ d'apprentissage 3

- L'épreuve engage le candidat à réaliser individuellement ou collectivement une prestation face à un public. Elle offre différents choix possibles de niveau de difficulté dans les éléments réalisés (en lien éventuel avec le code UNSS en vigueur) ou des choix dans les composantes artistiques.
- La prestation se déroule sur un ou deux passages selon les contraintes de temps et d'installation.
- L'épreuve prévoit et définit des formes d'aide nécessaires à l'expression des compétences des élèves, leur permettant de s'engager dans leur projet (sécurité active ou passive par exemple).

AFLP évalués	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 1 - S'engager devant des spectateurs ou des juges pour produire ou reproduire des formes corporelles maîtrisées au service d'une intention.	• L'élève cherche à « faire vite » pour s'exposer le moins longtemps possible. • Il produit une motricité étriquée, limitée à une gestuelle mal maîtrisée.	• L'élève vise juste à « faire » pour répondre aux exigences formelles. • Il produit une motricité peu assurée et de faible difficulté ou avec prise de risque inconsidérée.	• L'élève organise sa prestation pour « faire bien » en assumant sa présence face à un public. • Il produit une motricité contrôlée avec une prise de risque adaptée à ses capacités.	• L'élève s'organise pour « faire bien et beau » à l'attention des spectateurs ou des juges. • Il produit une motricité esthétique, fluide, complexe et maîtrisée.
Note sur 7 points	Selon l'Apsa support, niveau de difficulté /complexité des paramètres  0 point ----- 1 point	Selon l'Apsa support, niveau de difficulté /complexité des paramètres  1,5 point ----- 3 points	Selon l'Apsa support, niveau de difficulté /complexité des paramètres  3,5 points -----5 points	Selon l'Apsa support, niveau de difficulté / complexité des paramètres  5,5 points -----7 points
Pour cet AFLP, l'évaluateur positionne l'élève dans un degré puis ajuste la note en fonction du niveau de difficulté/complexité de la prestation réalisée par l'élève (exemples nombre d'éléments A, B, C ou D en gymnastique ou acrosport, nombre ou variété des paramètres du mouvement ou procédés de composition en danse).				

AFLP 2 - Utiliser des techniques pour enrichir sa motricité, la rendre plus originale, plus efficace au service de la prestation prévue.	• L'élève produit des éléments aléatoires avec de fréquents déséquilibres involontaires. • Il réalise une prestation très pauvre sans préoccupation d'être apprécié et jugé.	• L'élève juxtapose des éléments qui sont ébauchés sans grande stabilité. • Il réalise une prestation impersonnelle, composée d'éléments minimalistes. Il tient partiellement compte du placement des spectateurs / des juges.	• L'élève accentue les paramètres du mouvement, les éléments sont amples et liés. • Il réalise une prestation qui se personnalise, composition, mise en scène et exécution sont organisées en fonction du spectateur / du juge.	• L'élève enchaîne des éléments et des actions sur un rythme varié. • Il réalise une prestation originale et captivante. La composition, la mise en scène et l'interprétation créent des effets.
	0 point ----- 0,5 point	1 point-----2 points	2,5 points -----4 points	4,5 points ----- 5 points
Note sur 5 points				

Évaluation au fil de la séquence : 8 points

Seuls deux AFLP seront retenus pour constituer cette partie de la note sur 8 points

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 3 - Prévoir et mémoriser le déroulement des temps forts et des temps faibles de sa prestation pour la réaliser dans son intégralité en restant concentré.	L'élève montre des confusions et quelques oublis. Sa concentration est momentanée. De nombreux gestes parasites subsistent. La prestation est inachevée, improvisée ou préparée à la hâte lors des différentes présentations au cours de la séquence.	L'élève montre encore quelques hésitations. Sa déconcentration est momentanée. La prestation est partiellement répétée. Elle est monocorde ou ne respecte pas toutes les exigences prévues.	L'élève assure régulièrement une prestation mémorisée. La concentration est constante au service de l'exécution. La prestation comporte des temps forts et des temps faibles. Elle respecte toutes les exigences prévues.	L'élève réalise une prestation fluide et intégrée. La concentration est au service de l'interprétation. La prestation varie en intensité pour entretenir l'intérêt du juge et du spectateur ; y compris le jour de l'évaluation finale malgré le stress généré par ce moment.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 4 - Utiliser des critères explicites pour apprécier et /ou évaluer la prestation indépendamment de la personne.	L'élève observe de façon inattentive et superficielle. Il confond les critères et globalise les prestations sans les hiérarchiser. Il juge la personne.	Son attention est partielle. L'élève hiérarchise les prestations sans expliquer ou sans se référer précisément au code partagé. Sa neutralité est variable.	Son attention est constante et respectueuse. L'élève comprend les critères ou le code. Il les utilise avec fiabilité et neutralité pour expliquer le positionnement de la prestation	Son attention est constante et bienveillante pouvant mener à des conseils. L'élève argumente ses choix en complétant les critères retenus

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 5 - Se préparer pour présenter une prestation complète, maîtrisée et sécurisée à une échéance donnée.	• L'élève agit sans préparation, perd ses moyens le « jour J ». • Il oublie les consignes importantes de sécurité.	• L'élève se prépare de façon succincte et globale. Il gère difficilement l'émotion de l'épreuve. • Il applique les consignes de sécurité de façon inconstante.	• L'élève sait s'échauffer spécifiquement et termine sa prestation en contrôlant ses émotions. • Il applique les consignes de sécurité.	• L'élève produit un échauffement complet (général et spécifique, progressif, modéré et continu). • Il adopte une attitude sereine et rassurante.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 6 - S'enrichir d'éléments de culture liés à la pratique abordée pour éveiller une curiosité culturelle.	L'élève pratique sans porter d'intérêt à la culture de référence de l'activité support. Le vocabulaire employé démontre une méconnaissance de l'activité.	L'élève est en mesure d'évoquer quelques éléments de la culture de référence de l'activité support. Le vocabulaire employé démontre une connaissance partielle de l'activité.	L'élève est en mesure d'explicitier ce qu'il réalise en utilisant le vocabulaire et les notions essentielles de l'activité support.	L'élève témoigne d'une culture élargie sur l'activité support et est en mesure d'explicitier les différences avec sa pratique scolaire.

Champ d'apprentissage n° 4 : Conduire un affrontement interindividuel ou collectif pour gagner

Dans ce champ d'apprentissage, l'élève s'engage avec lucidité dans une opposition, seul ou en équipe, pour faire basculer le rapport de force en sa faveur ou en faveur de l'équipe.

Principes d'évaluation

Deux moments d'évaluation sont prévus : l'un à l'occasion d'une situation en fin de séquence et l'autre au fil de la séquence.

Situation de fin de séquence : notée sur 12 points, elle porte sur l'évaluation des attendus suivants.

- Identifier le déséquilibre adverse et en profiter pour produire rapidement l'action décisive choisie et marquer le point.
- Utiliser des techniques et des tactiques d'attaque adaptées pour favoriser des occasions de marque et mobiliser des moyens de défense pour s'opposer.

L'équipe pédagogique spécifie l'épreuve d'évaluation du CCF et les repères nationaux dans l'Apsa support de l'évaluation.

Évaluation au fil de la séquence : notée sur 8 points, elle porte sur l'évaluation de 2 AFLP retenus par l'enseignant parmi les 4 suivants.

- Persévérer face à la difficulté et accepter la répétition pour améliorer son efficacité motrice.
- Terminer la rencontre et accepter la défaite ou la victoire dans le respect de l'adversaire ; intégrer les règles et s'impliquer dans les rôles sociaux pour permettre le bon déroulement du jeu.
- Se préparer et systématiser sa préparation générale et spécifique pour être en pleine possession de ses moyens lors de la confrontation.
- Connaître les pratiques sportives dans la société contemporaine pour situer et comprendre le sens des pratiques scolaires.

Modalités

En fin de formation, le candidat choisit de répartir les 8 points entre les deux AFLP retenus avant la situation d'évaluation (avec un minimum de 2 points pour un AFLP). Trois choix sont possibles : 4-4 / 6-2 / 2-6. La répartition choisie doit être annoncée par l'élève au cours des premières séances de la séquence, avant la situation d'évaluation.

Situation de fin de séquence : 12 points

Principe d'élaboration des épreuves du champ d'apprentissage 4				
L'épreuve engage le candidat dans plusieurs oppositions présentant des rapports de force équilibrés. En fonction des contextes et des effectifs, différentes possibilités restent offertes en termes de compositions d'équipe, de poules, de formules de compétition ou de formes de pratiques. Le règlement peut être adapté par rapport à la pratique sociale de référence (nombre de joueurs, modalités de mise en jeu, formes de comptage, etc.) pour permettre de mieux révéler le degré d'acquisition de l'AFLP. Pour chaque rencontre, un temps d'analyse est prévu entre deux séquences de jeu pour permettre aux élèves d'ajuster leur stratégie au contexte d'opposition.				
AFLP évalués	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 1 - Identifier le déséquilibre adverse et en profiter pour produire rapidement l'action décisive choisie et marquer le point.	L'élève identifie difficilement les situations favorables et tente des actions décisives	L'élève identifie occasionnellement les situations favorables mais décisives.	L'élève parvient rapidement à produire des actions décisives lorsqu'il est en situation favorable.	L'élève identifie la situation favorable et produit instantanément l'action qui permet de l'exploiter.
Note sur 7 points AFLP points	Gain des matchs 0 point ----- 1 point	Gain des matchs 1,5 point ----- 3 points	Gain des matchs 3,5 points -----5 points	Gain des matchs 5,5 points -----7
AFLP2 - Utiliser des techniques et des tactiques d'attaque adaptées pour favoriser des occasions de marquer et mobiliser des moyens de défense pour s'opposer.	• Il utilise des techniques peu efficaces pour créer des occasions de marque. Il n'a pas d'intentions tactiques réelles • Il est spectateur de l'attaque adverse.	• Il utilise des techniques stéréotypées qui créent aléatoirement des occasions de marque. • Les moyens de défense tardent à être mobilisés et permettent rarement de freiner l'attaque.	• Il crée régulièrement le déséquilibre pour l'amener à des occasions de marque en utilisant une technique privilégiée. • Il utilise des moyens de défense qui permettent de gêner fortement et régulièrement l'attaque.	• Les techniques d'attaques sont variées et adaptées à l'intention tactique et stratégique. • Il utilise des techniques de l'attaque.
Note sur 5 points	0 point----- 0,5 points	1 point -----2 points	2,5 points----- 4 points	4,5 points -----5
Remarque: Lors de l'évaluation finale, l'élève est positionné dans un degré d'acquisition et sa note est ajustée en fonction de la proportion des oppositions gagnées.				

Évaluation au fil de la séquence : 8 points

Seuls deux AFLP seront retenus pour constituer cette partie de la note sur 8 points.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 3 - Persévérer face à la difficulté et accepter la répétition pour améliorer son efficacité motrice.	Il évite la répétition, il fait preuve d'une persévérance limitée face à l'effort.	Il accepte momentanément la répétition mais se décourage rapidement face à la difficulté.	Il accepte spontanément la répétition et persévère lorsqu'il perçoit des signes de réussite.	Il sait surmonter les moments d'échec, essaie de les comprendre et persévère pour progresser.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 4 - Terminer la rencontre et accepter la défaite ou la victoire dans le respect de l'adversaire ; intégrer les règles et s'impliquer dans les rôles sociaux pour permettre le bon déroulement du jeu.	• Il abandonne notamment lorsque le score se creuse en sa défaveur • Il adopte une attitude irrespectueuse face à son adversaire lors de la défaite ou de la victoire. • Il intègre difficilement les règles. • Il s'implique peu ou pas dans les rôles sociaux mis en œuvre dans les leçons.	• Il se décourage lorsque le score se creuse en sa défaveur. • Il contrôle mal ses émotions dans les moments d'enjeu ou à l'issue de la rencontre. • Il met en œuvre partiellement ou sans grande assurance les règles retenues. • Il s'implique de manière inconstante dans les rôles sociaux.	• Il s'engage jusqu'à la fin de la rencontre quelle que soit l'évolution du score. • Il accepte la victoire ou la défaite sans démonstration excessive. Il contrôle ses émotions lors du déroulement de la rencontre. • Il comprend et fait appliquer les règles principales. • Il s'implique régulièrement dans les rôles sociaux.	• Il fait preuve de sang-froid et de persévérance tout au long de la rencontre. • Il gagne avec humilité et perd sans rancune. • Il respecte et fait respecter l'ensemble des règles et règlement retenus. • Il s'implique systématiquement dans les rôles sociaux.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 5 - Se préparer et systématiser sa préparation générale et spécifique pour être en pleine possession de ses moyens lors de la confrontation.	Il s'engage très modérément et attend les consignes.	Il a besoin d'être guidé régulièrement par l'enseignant.	Il se prépare avec efficacité. Certains aspects sont encore réalisés sans approfondissement.	Il se prépare activement et spontanément de manière générale et spécifique.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 6 - Connaître les pratiques sportives dans la société contemporaine pour situer et comprendre le sens des pratiques scolaires.	L'élève pratique sans porter d'intérêt à la culture de référence de l'activité support. Le vocabulaire employé démontre une méconnaissance de l'activité.	L'élève est en mesure d'évoquer quelques éléments de la culture de référence de l'activité support. Le vocabulaire employé démontre une connaissance partielle de l'activité.	L'élève est en mesure d'explicitier ce qu'il réalise en utilisant le vocabulaire et les notions essentielles de l'activité support.	L'élève témoigne d'une culture élargie sur l'activité support et est en mesure d'explicitier les différences avec sa pratique scolaire.

Au cours de la séquence dans les échanges avec les élèves et lors des phases de verbalisation, l'enseignant identifie le degré atteint par l'élève sur ce registre de compétence afférent à la connaissance culturelle de l'activité support et à la capacité à la verbaliser.

Champ d'apprentissage n° 5 : Réaliser et orienter son activité physique pour développer ses ressources et s'entretenir

Dans ce champ d'apprentissage, l'élève apprend à s'entraîner pour viser à long terme, de façon lucide et autonome, le développement et l'entretien de ses capacités physiques en lien avec un projet personnel d'entraînement.

Principes d'évaluation

Deux moments d'évaluation sont prévus : l'un à l'occasion d'une situation en fin de séquence et l'autre au fil de la séquence.

Situation de fin de séquence : notée sur 12 points, elle porte sur l'évaluation des attendus suivants.

- Construire et stabiliser une motricité spécifique pour être efficace dans le suivi d'un thème d'entraînement en cohérence avec un mobile personnel de développement.
- Mettre en lien des ressentis avec une charge de travail pour réguler cette charge de manière autonome.

L'équipe pédagogique spécifie l'épreuve d'évaluation du CCF et les repères nationaux dans l'APSA support de l'évaluation

Évaluation au fil de la séquence : notée sur 8 points, elle porte sur l'évaluation de 2 AFLP retenus par l'enseignant parmi les 4 suivants.

- Mobiliser différentes méthodes d'entraînement, analyser ses ressentis pour fonder ses choix.
- Coopérer et assurer les rôles sociaux pour aider au progrès individuel dans des conditions de sécurité.
- S'engager avec une intensité ciblée et persévérer dans l'effort pour envisager des progrès.
- Intégrer des conseils d'entraînement, de diététique, d'hygiène de vie pour se construire un mode de vie sain et une pratique raisonnée.

Modalités

En fin de formation, le candidat choisit de répartir les 8 points entre les deux AFLP retenus avant la situation d'évaluation (avec un minimum de 2 points pour un AFLP). Trois choix sont possibles : 4-4 / 6-2 / 2-6. La répartition choisie doit être annoncée par l'élève au cours des premières séances de la séquence, avant la situation d'évaluation.

Situation d'évaluation de fin de séquence : 12 points

Principe d'élaboration des épreuves du champ d'apprentissage 5				
- L'épreuve engage le candidat dans la mise en œuvre d'une méthode choisie parmi des propositions de l'enseignant en lien avec un thème d'entraînement motivé par un choix de projet qui peut être guidé par l'enseignant. - Cette mise en œuvre fait référence à un carnet d'entraînement qui identifie et organise des connaissances et des données individualisées. Elle est préparée en amont et/ou le jour de l'épreuve. Elle peut être régulée en cours de réalisation par l'élève selon des ressentis d'effort attendus et/ou de fatigue. - Les paramètres liés à la charge de travail (volume, durée, intensité, complexité, récupération, etc.) sont clairement identifiés et définis par l'élève dans une alternance temps de travail, temps de récupération et temps d'analyse. - L'évaluation de l'AFLP doit être favorisée par l'organisation et la durée de la séance d'évaluation.				
AFLP évalués	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4

AFLP 1 - Construire et stabiliser une motricité spécifique pour être efficace dans le suivi d'un thème d'entraînement en cohérence avec un mobile personnel de développement. Note sur 7 points	• L'élève poursuit un thème d'entraînement sans mobile apparent. • Il ne maîtrise pas suffisamment les contenus techniques et sécuritaires pour produire une motricité efficace. 0 point ----- 1 point	• L'élève s'oriente sur un choix de thème sans savoir exprimer de mobile. • Il maîtrise partiellement les éléments techniques et sécuritaires permettant la réalisation de la séance. 1,5 point ----- 3 points	• L'élève exprime son mobile pour orienter son choix de thème d'entraînement. • Il maîtrise globalement les éléments techniques et sécuritaires permettant la réalisation de la séance. 3,5 points ----- 5 points	• L'élève explique le lien entre son mobile personnel et son choix de thème. • Il adopte une motricité sécuritaire au service d'un thème d'entraînement. 5,5 points ----- 7 points
AFLP 2 - Mettre en lien des ressentis avec une charge de travail pour réguler cette charge de manière autonome. Note sur 5 points	Il exprime difficilement ses ressentis. La régulation est inexistante pour permettre un réel engagement moteur. 0 point ----- 0.5 point	Il met difficilement en relation sa charge de travail avec des ressentis qui restent très généraux. L'engagement reste inégal et superficiel. 1 point ----- 2 points	Il met en relation sa charge de travail avec des ressentis qui se différencient et se précisent. L'élève utilise un paramètre pour réguler sa charge de travail pour être dans des zones d'effort ciblées. 2,5 points ----- 4 points	En fonction des ressentis, la charge de travail est modulée grâce à plusieurs paramètres en restant en cohérence avec le thème choisi permettant un engagement moteur effectif et visible. 4,5 points ----- 5 points

Évaluation réalisée au fil de la séquence : 8 points

Seuls deux AFLP seront retenus pour constituer cette partie de la note sur 8 points.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 3 - Mobiliser différentes méthodes d'entraînement, analyser ses ressentis pour fonder	Il se focalise sur la reproduction d'une méthode unique sans envisager d'autres expérimentations.	Il ne tire pas profit de l'expérience des différentes méthodes proposées. La réalisation s'effectue par duplication, sans réflexion.	Il effectue un choix de charge de travail en fonction de l'expérience vécue dans diverses méthodes.	Il varie ses choix de méthodes en fonction de l'expérience qu'il en retire.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 4 - Coopérer et assurer les rôles sociaux pour aider au progrès individuel dans des conditions de sécurité.	Il travaille seul et pour lui-même.	Il assure son rôle de façon inconstante et/ou partielle.	Il assure sérieusement les rôles qui lui sont confiés.	Spontanément, l'élève est actif dans le « faire ensemble », il encourage, échange, conseille, pare avec fiabilité.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 5 - S'engager avec une intensité ciblée et persévérer dans l'effort pour envisager des progrès.	L'engagement est insuffisant ou excessif. L'élève ne connaît pas l'intensité de la charge de travail qu'il doit viser ou ne l'atteint pas.	L'engagement est mal dosé. Les premières sensations de fatigue freinent la poursuite de l'exercice. Le temps d'effort réalisé en zone cible est insuffisant pour espérer les effets attendus.	L'engagement de l'élève est visible. Sa charge de travail en quantité et qualité est adaptée à ses ressources et au thème d'entraînement choisi.	L'engagement de l'élève est continu et visible. Il témoigne d'une persévérance dans la zone d'effort ciblée et d'une bonne connaissance de soi.

AFLP évalué	Repères d'évaluation			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP 6 - Intégrer des conseils d'entraînement, de diététique, d'hygiène de vie pour se construire un mode de vie sain et une pratique raisonnée.	Il ne prend pas en compte les conseils d'entraînement, de diététique, d'hygiène de vie. (1)	Il respecte épisodiquement (ponctuellement et partiellement) les conseils d'entraînement, de diététique, d'hygiène de vie. (1)	Il respecte régulièrement les conseils d'entraînement, de diététique, d'hygiène de vie. (1)	Il a intégré à sa pratique et son mode de vie les conseils d'entraînement, de diététique, d'hygiène de vie. (1)

(1) Lors de la séquence, l'enseignant explicite différents conseils d'entraînement, de diététique, d'hydratation, de récupération, il vérifie tout au long de la séquence que les élèves les ont compris, intégrés et les mettent en œuvre dans leur pratique lors des leçons.

Annexe 2

Danse : examen ponctuel obligatoire CAP

Principes de passation de l'épreuve

- Le candidat présente une chorégraphie d'une durée de 1 minute 30 à 2 minutes dans un espace scénique dont les dimensions auront été communiquées au préalable par le jury.
- Il dispose d'un temps de préparation de 15 à 20 minutes. Ce temps, observé par le jury, fait partie de l'épreuve.
- Le candidat fournit le support sonore, s'il existe, sous forme numérique (CD ou clé USB) et dont la durée de montage ne dépassera pas le temps imparti.

Éléments évalués :

- AFLP : S'engager devant des spectateurs ou des juges pour produire ou reproduire des formes corporelles maîtrisées au service d'une intention.
- AFLP : Utiliser des techniques efficaces pour enrichir sa motricité, la rendre plus originale, plus efficace au service de la prestation prévue.
- AFLP : Se préparer pour présenter une prestation complète, maîtrisée et sécurisée à une échéance donnée.
- AFLP : Prévoir et mémoriser le déroulement des temps forts et des temps faibles de sa prestation pour la réaliser dans son intégralité en restant concentré.

AFLP évalués	Points	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP1 – S’engager devant des spectateurs ou des juges pour produire ou reproduire des formes corporelles maîtrisées au service d’une intention.	8	Le candidat cherche à « faire vite » pour s’exposer le moins longtemps possible. 0 à 1,5 pt	Le candidat agit pour lui-même plus qu’il n’exprime. Il assume difficilement le regard des spectateurs. 2 à 3,5 pts	Le candidat organise sa prestation pour « faire bien » en assumant de façon souvent neutre sa présence face aux spectateurs. Il récite avec application ce qu’il a appris. 4 à 6 pts	Le candidat agit pour exprimer. Il interprète son propos et tente de capter l’attention du spectateur. 6,5 à 8 pts
AFLP2 – Utiliser des techniques efficaces pour enrichir sa motricité, la rendre plus originale, plus efficace au service de la prestation prévue.	6	La motricité reste usuelle, caricaturale voire mimée, « au service » d’un projet absent ou confus.	La motricité s’éloigne du quotidien mais comporte des approximations, une tonicité mal régulée, des déséquilibres mal maîtrisés... au service d’un projet inégal. 1,5 à 2,5 pts	La motricité s’enrichit grâce à des variations intentionnelles de formes, de temps, d’énergie, d’espace au service d’un projet simple, organisé avec une intention lisible. 3 à 4,5 pts	La motricité est porteuse de sens et d’émotion. Elle sert l’intention en évoquant le propos choisi. La prestation devient originale en utilisant une motricité expressive fluide et maîtrisée au service d’un projet épuré et structuré, symbolique. 5 à 6 pts
AFLP3 – Se préparer pour présenter une prestation complète, maîtrisée et sécurisée à une échéance donnée.	3	Préparation absente, à peine esquissée ou inadaptée. 0 à 0,5 pt	Préparation partielle et succincte ou « copiée ». 1 point	Préparation complète et autonome. 2 points	Préparation structurée, générale et spécifique avec prise de repères dans l’espace et répétition des passages importants. 3 points
AFLP4 – Prévoir et mémoriser le déroulement des temps forts et des temps faibles de sa prestation pour la réaliser dans son intégralité en restant concentré.	3	Candidat concentré partiellement. Scénario non prévu ou confus. Oublis marqués. 0 à 0,5 pt	Candidat momentanément déconcentré. Scénario sans surprise et monocorde. Oublis visibles. 1 point	Candidat concentré sur son exécution. Scénario construit autour d’un propos qui s’enrichit de contraste. Oublis possibles rattrapés rapidement. 2 points	Candidat concentré sur son interprétation. Scénario construit pour capter et maintenir l’intérêt du spectateur. Prestation mémorisée. Déroulement fluide. 3 points
		Une pénalité de 1 point est attribuée aux prestations dépassant de 10 secondes (en + ou en -) l’exigence de durée (1’30 à 2’)			

Demi-fond : examen ponctuel obligatoire CAP

Principes de passation de l'épreuve :

- Le candidat réalise un 800 m chronométré à la seconde par un enseignant. La course se réalise en peloton.
- Un espace est dédié à l'échauffement pendant une durée de 15 à 20 minutes avant l'épreuve. Ce temps d'échauffement est évalué par le jury.
- À l'appel, le candidat indique au jury un temps de référence pour constituer les séries. À l'issue de sa course, le candidat estime son temps à la seconde.
- Pendant sa course, le candidat gère son allure pour essayer de courir la seconde moitié de sa course au moins aussi vite que la première moitié.
- La course se réalise sans montre, ni chronomètre mais un temps de passage est donné par le jury à 400 m.

Éléments évalués :

- AFLP : Produire et répartir intentionnellement ses efforts en mobilisant ses ressources pour gagner ou pour battre un record.
- AFLP : Connaître et utiliser des techniques efficaces pour produire la meilleure performance possible.
- L'appréciation des AFLP 1 et 2 portent sur le temps de course (AFLP1) et la gestion de l'allure (AFLP2), qui doit permettre de maintenir une vitesse de course élevée sur toute la distance du 800 m. Un candidat qui marche ou s'arrête ne peut se voir attribuer de points sur le critère « gestion de l'allure de course ».
- AFLP : Se préparer à un effort long ou intense pour être efficace dans la production d'une performance à une échéance donnée.
- AFLP : Identifier ses progrès et connaître sa meilleure performance réalisée pour la situer culturellement.

Règlement : Pour permettre le bon déroulement de l'épreuve, les conditions du rabatement sont matérialisées, rappelées en début d'épreuve, et éventuellement adaptées à la piste. Si le candidat ne se rabat pas au bon moment, une pénalité de 1 point sera appliquée sur sa performance finale.

AFLP évalués	Points	Éléments à évaluer	Degré 1			Degré 2			Degré 3			Degré 4		
AFLP1 – Produire et répartir intentionnellement ses efforts en mobilisant ses ressources pour gagner ou pour battre un record.	8	Performance maximale	Note	Temps filles	Temps garçons	Note	Temps filles	Temps garçons	Note	Temps filles	Temps garçons	Note	Temps filles	Temps garçons
			0,25	5'11"	4'18"	2	4'39"	3'49"	4	4'11"	3'21"	6	3'50"	2'59"
						2,25	4'35	3'45	4,25	4'08	3'18	6,25	3'48	2'57
			0,5	5'05	4'15	2,5	4'31	3'41	4,5	4'05	3'15	6,75	3'44	2'53
			0,75	5'	4'11	2,75	4'27	3'37	4,75	4'02	3'12	7	3'42	2'51
			1	4'55	4'07	3	4'23	3'33	5	3'59	3'09	7,25	3'40	2'49
			1,25	4'51	4'04	3,25	4'20	3'30	5,25	3'56	3'06	7,5	3'38	2'47
			1,50	4'47	3'59	3,5	4'17	3'27	5,5	3'54	3'03	7,75	3'36	2'45
			1,75	4'43"	3'54"	3,75	4'14"	3'24'	5,75	3'52	3'01	8	3'34	2'43"
AFLP2 – Connaître et utiliser des techniques efficaces pour produire la meilleure performance possible.	6	Gestion de l'allure de course	Le temps de la deuxième moitié de course par rapport à la première est :											
			Supérieur à 15" d'écart = 0 pt	Supérieur et compris entre 13 à 15 " d'écart = 1 pt	Supérieur et compris entre 10 à 12" d'écart = 1,5 pt	Supérieur et compris entre 8 à 9" d'écart = 2,5 pts	Supérieur et compris entre 5 à 7" d'écart = 3 pts	Supérieur et compris entre 2 à 4" d'écart = 4 pts	Identique ou supérieur de 1" = 5 pts		Inférieur = 6 pts			
AFLP3 – Se préparer à un effort long ou intense pour être efficace dans la production d'une performance à une échéance donnée.	3	Échauffement	Préparation à l'effort absente. 0 à 0,75 pt			Préparation à l'effort incomplète. 1 à 1,5 pt			Préparation à l'effort adaptée. 1,75 à 2,25 pts			Préparation à l'effort : progressive et optimale. 2,5 à 3 pts		
AFLP4 – Identifier ses progrès et connaître sa meilleure performance réalisée pour la situer culturellement.	3	Estimation de sa performance	Estimation comprise entre 12 et 14". 0 à 0,75 pt			Estimation comprise entre 9 et 11". 1 à 1,5 pt			Estimation comprise entre 6 et 8". 1,75 à 2,25 pts			Estimation à 5" ou moins. 2,5 à 3 pts		

Tennis de table : examen ponctuel obligatoire CAP

Principes de passation de l'épreuve :

- Chaque candidat dispute plusieurs matchs contre des adversaires de niveau proche dans des poules homogènes. Les matchs se disputent en deux sets gagnants de 11 points secs. Ils sont arbitrés par un joueur de la poule.
- Les candidats disposent d'un temps d'échauffement d'au moins 15 minutes avant le début de l'épreuve et d'un temps d'échauffement de 2 minutes avant chacun des matchs de la poule. Les candidats sont observés et évalués durant ces temps d'échauffement.
- Pour l'AFLP « Identifier le déséquilibre adverse et en profiter pour produire rapidement l'action décisive choisie et marquer le point », les évaluateurs positionnent l'élève dans un degré puis ajustent la note en fonction de la proportion des oppositions gagnées dans la poule.

Éléments évalués :

- AFLP : Identifier le déséquilibre adverse et en profiter pour produire rapidement l'action décisive choisie et marquer le point.
- AFLP : Utiliser des techniques et des tactiques d'attaque adaptées pour favoriser des occasions de marque et mobiliser des moyens de défense pour s'y opposer.
- AFLP : Se préparer et systématiser sa préparation générale et spécifique pour être en pleine possession de ses moyens lors de la confrontation.
- AFLP : Terminer la rencontre et accepter la défaite ou la victoire dans le respect de l'adversaire ; intégrer les règles et s'impliquer dans les rôles sociaux pour permettre le bon déroulement du jeu.

AFLP évalués	Points	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4
AFLP1 – Identifier le déséquilibre adverse et en profiter pour produire rapidement l'action décisive choisie et marquer le point.	8	Le candidat se focalise uniquement sur le renvoi de la balle.	Il recherche la rupture sur les balles favorables non provoquées.	Il recherche la mise en difficulté dès le service et produit des attaques sur la plupart des balles.	Il construit la rupture sur plusieurs coups.
		Gain des matchs 0 1,5 pt	Gain des matchs 2 3,5 pts	Gain des matchs 4 6 pts	Gain des matchs 6,5 8 pts
AFLP2 – Utiliser des techniques et des tactiques d'attaque adaptées pour favoriser des occasions de marque et mobiliser des moyens de défense pour s'y opposer.	6	- Le service est une simple mise en jeu et reste aléatoire. - Le jeu d'attaque est lent, les balles sont majoritairement frappées à plat vers le haut et ne favorisent pas les occasions de marque. - La défense est inefficace, le joueur, souvent immobile, est dépassé sur les balles excentrées ou accélérées. 0 à 1 pt	- Le service est assuré et joué plat. - L'attaque se résume à des gestes explosifs, peu assurés. - Le candidat défend en réagissant tardivement et sans remplacement. La continuité est rarement assurée sur balle accélérée. 1,5 à 2,5 pts	- Le service est varié en direction, souvent tendu, mais sans effet réel. - L'attaque est assurée sur les balles faciles et variées en direction. - La défense est assurée par une bonne mobilité et un début de remplacement. 3 à 4,5 pts	- Le candidat produit des effets au service et parfois en cours d'échange. - Le geste d'attaque est fluide et contrôlé, puissant ou placé. - La défense permet la continuité du jeu sur une ou plusieurs attaques successives. 5 à 6 pts
AFLP3 – Se préparer et systématiser sa préparation générale et spécifique pour être en pleine possession de ses moyens lors de la confrontation.	3	Absence d'échauffement ou échauffement inefficace. 0 à 0,5 pt	Le candidat s'échauffe de façon succincte et incomplète. 1 point	Le candidat met en place une routine d'échauffement ancrée sur la reproduction d'un modèle. 2 points	- Le candidat individualise son échauffement - Il utilise ce moment pour identifier les caractéristiques de l'adversaire. 3 points

AFLP4 – Terminer la rencontre et accepter la défaite ou la victoire dans le respect de l'adversaire ; intégrer les règles et s'impliquer dans les rôles sociaux pour permettre le bon déroulement du jeu.	3	Il intègre difficilement les règles. 0 à 0,5 pt	Il met en œuvre partiellement ou sans grande assurance les règles retenues. 1 point	Il comprend et fait appliquer les règles principales. 2 points	Il respecte et fait respecter l'ensemble des règles et règlement retenus. 3 points
--	----------	---	---	--	--

Orientation et examens

Calendrier 2026 des épreuves du diplôme national du brevet, du baccalauréat, des certificats d'aptitude professionnelle, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art et du brevet de technicien

NOR : MENE2525995N

→ Note de service du 22-9-2025

MENESR – DGESCO A-MPE

Texte adressé aux recteurs et rectrices d'académie ; au vice-recteur de la Polynésie française ; à la directrice du Siec d'Île-de-France ; aux inspecteurs et inspectrices pédagogiques régionaux ; aux inspecteurs et inspectrices de l'éducation nationale ; aux cheffes et chefs d'établissement ; aux professeurs et professeurs ; aux formateurs et formatrices

Les recteurs d'académie et, sur délégation de ces derniers, les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale, sont responsables de l'organisation matérielle des examens cités en objet. Les chefs d'établissement veilleront à ce que les cours et activités pédagogiques puissent se poursuivre dans de bonnes conditions matérielles le plus tard possible, grâce à un aménagement de l'emploi du temps des classes qui tienne compte de la disponibilité effective des enseignants.

I. Diplôme national du brevet

A. Métropole, départements et régions d'outre-mer

1. Épreuves écrites communes

Les épreuves écrites du diplôme national du brevet communes à tous les candidats auront lieu les **vendredi 26, lundi 29 et mardi 30 juin 2026 pour la session normale** et les **jeudi 10 et vendredi 11 septembre 2026 pour la session de remplacement**, selon les modalités définies respectivement en annexes I et II.

2. Épreuve écrite spécifique

L'épreuve de langue vivante étrangère spécifique aux candidats individuels se tiendra le **mardi 30 juin 2026 pour la session normale** et le **vendredi 11 septembre 2026 pour la session de remplacement**, selon les modalités définies respectivement en annexes I et II.

3. Épreuves orales spécifiques destinées aux candidats des sections internationales de collège et des établissements franco-allemands

En application de la note de service MENE2508193N du 1^{er} avril 2025 relative à la définition des épreuves conduisant à l'obtention de la mention « internationale » ou « franco-allemande » au diplôme national du brevet, chaque chef d'établissement concerné déterminera, sous l'autorité du recteur d'académie, le calendrier de passation de ces épreuves en s'efforçant de retenir la période faisant suite au conseil de classe du troisième trimestre.

Les candidats des académies de Mayotte et de La Réunion composent sur le calendrier de la métropole. Les candidats de Saint-Pierre-et-Miquelon composent sur le calendrier des Antilles et de la Guyane.

B. Polynésie française

Le vice-recteur arrêtera les dates et horaires des épreuves.

Il devra communiquer impérativement, pour information, les calendriers correspondants à la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco) – mission du pilotage des examens.

II. Baccalauréat

Le calendrier des épreuves du baccalauréat général et technologique pour les académies de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de Saint-Pierre-et-Miquelon est inclus à la présente note de service. Le vice-recteur de Polynésie française arrêtera le calendrier du baccalauréat général et technologique et le transmettra impérativement, pour information, à la Dgesco – mission du pilotage des examens.

Les candidats des académies de Mayotte et de La Réunion composent sur le calendrier de la métropole.

Les dates du baccalauréat professionnel ci-dessous concernent les académies de métropole et d'outre-mer, à l'exception de la Nouvelle-Calédonie.

Les établissements étant mobilisés pour l'organisation des épreuves du baccalauréat, les séquences d'observation en milieu professionnel des élèves de seconde générale et technologique se tiendront du 15 au 26 juin 2026.

A. Épreuves écrites de la session

1. Baccalauréat général et technologique

Les épreuves de philosophie sont fixées le **lundi 15 juin 2026 matin**.

Les épreuves écrites de spécialités sont fixées les **mardi 16, mercredi 17 et jeudi 18 juin 2026** dans l'ordre et selon les

horaires définis en annexes III et IV.

Les épreuves écrites anticipées de français, qu'elles soient passées au titre de la session 2026 ou par anticipation au titre de la session 2027, auront lieu le **jeudi 11 juin 2026 matin**.

Les épreuves écrites anticipées de mathématiques, passées par anticipation au titre de la session 2027, auront lieu le **vendredi 12 juin 2026 matin**.

Le détail des horaires est défini en annexes III et IV.

Les enseignants chargés de la correction des épreuves écrites terminales sont dispensés de surveillance de ces épreuves dès réception de leur lot de copies.

Point d'information :

- chaque candidat reçoit une convocation produite par les services académiques en charge des examens ou le service interacadémique des examens et concours d'Île-de-France (Siec) pour les académies d'Île-de-France ;
- le candidat est convoqué sur deux journées pour les épreuves de spécialité, un enseignement de spécialité par jour ;
- la correction des épreuves terminales (enseignement de spécialité, philosophie, français et mathématiques) est dématérialisée, à l'exception des épreuves d'arts plastiques voie générale et de conception et création en design et métiers d'art de la série STD2A ;
- les professeurs chargés de correction et d'évaluation des épreuves orales et pratiques sont convoqués par les services académiques en charge des examens ou le Siec selon leur académie ;
- les candidats qui ne suivent aucun cours dans un établissement public ou privé sous contrat d'association avec l'État sont convoqués pour leurs évaluations ponctuelles par les services académiques en charge des examens ou le Siec à compter du 26 mai 2026 et le plus tard possible ;
- la bascule du livret scolaire du lycéen (LSL) vers Cyclades devra être effectuée pour le jeudi 11 juin 2026 au plus tard.

2. Baccalauréat professionnel

Pour les académies de métropole, La Réunion, Mayotte, la Guyane, la Martinique, Saint-Pierre-et-Miquelon et la Polynésie française, les épreuves écrites de l'examen du baccalauréat professionnel sont fixées les **mercredi 20 et jeudi 21 mai, les jeudi 28 et vendredi 29 mai et du lundi 1^{er} au vendredi 5 juin 2026**.

Les épreuves écrites du domaine général auront lieu respectivement :

- le **jeudi 28 mai 2026** pour celles de français et pour celles d'histoire-géographie et enseignement moral et civique ;
- le **vendredi 29 mai 2026** pour celles d'arts appliqués et cultures artistiques et d'économie-droit et d'économie-gestion ;
- le **mercredi 20 mai 2026** pour celle de langue vivante A (dans la mesure du possible, les parties écrite et orale se dérouleront le même jour) ;
- le **jeudi 21 mai 2026** pour celle de langue vivante B (dans la mesure du possible, les parties écrite et orale se dérouleront le même jour) ;
- le **lundi 1^{er} juin 2026** pour celle de prévention, santé et environnement.

Le détail des horaires est défini en annexe V.

Des calendriers spécifiques à chaque spécialité de baccalauréat professionnel feront l'objet, comme chaque année, d'une diffusion de la direction générale de l'enseignement scolaire, aux recteurs d'académie et vice-recteur concernés.

Pour la session 2026, l'académie de la Guadeloupe compose sur un calendrier spécifique, selon les horaires définis en annexe VI.

La bascule du livret scolaire du lycéen (LSL pro) vers Cyclades devra être effectuée pour le jeudi 11 juin 2026 au plus tard.

B. Épreuves orales et pratiques de la session

Les recteurs d'académie et vice-recteur concernés arrêtent les dates des épreuves pratiques et orales qui peuvent se tenir avant ou après les épreuves écrites d'enseignement de spécialité, **à l'exception de :**

- l'évaluation des compétences expérimentales de physique-chimie, de sciences de la vie et de la Terre qui se déroulera **du mardi 2 au vendredi 5 juin 2026** ;
- l'évaluation des épreuves de sciences et technologies culinaires et des services, enseignement scientifique alimentation, environnement de la série STHR qui sont fixées par les recteurs d'académie et vice-recteur pendant la période nationale définie avec l'académie pilote et en accord avec la Dgesco ;
- l'évaluation des compétences expérimentales de biochimie-biologie-biotechnologies ou sciences physiques et chimiques de laboratoire de la série STL qui est fixée par les recteurs et vice-recteur pendant la période nationale définie avec l'académie pilote et en accord avec la Dgesco.

Les dates de l'épreuve du grand oral sont à l'initiative des académies à compter du **lundi 22 juin et au plus tard le mercredi 1^{er} juillet 2026**, afin de tenir compte des ressources et de l'organisation de chaque académie.

Les dates de l'épreuve orale de français sont à l'initiative des académies à compter du **lundi 22 juin 2026**, afin de tenir compte des ressources et de l'organisation de chaque académie.

Les épreuves pratiques et orales du baccalauréat professionnel se déroulent selon les indications mentionnées sur le calendrier de chaque spécialité, à l'exception de l'épreuve orale de projet qui se déroulera à compter du **mercredi 24 juin 2026**.

Les épreuves du second groupe du baccalauréat général et technologique, ainsi que l'épreuve de contrôle du baccalauréat professionnel, se dérouleront dans l'ensemble des académies, dans la mesure du possible **jusqu'au jeudi 9 juillet 2026 et au plus tard le vendredi 10 juillet 2026 midi**. Les recteurs d'académie et vice-recteur concernés en arrêteront les dates en conséquence.

C. Épreuves particulières de la session

1. Évaluation ponctuelle de langues vivantes

Cette évaluation ne concerne que les candidats non scolarisés dans un établissement public ou privé sous contrat et ayant choisi une de ces langues lors de leur inscription au baccalauréat général et technologique.

Les évaluations ponctuelles écrites de langues vivantes A et B (arménien, cambodgien, coréen, danois, finnois, grec moderne, norvégien, persan, suédois, turc, vietnamien) se déroulent :

- le **mardi 9 juin 2026** de 14 h à 15 h 30 pour la classe de première (heure de Paris) ;
- le **jeudi 11 juin 2026** de 14 h 30 à 16 h 00 pour la fin du cycle terminal (heure de Paris) ;
- le **vendredi 12 juin 2026** de 14 h 30 à 16 h 00 pour la classe de terminale (heure de Paris).

2. Épreuves de longue durée du baccalauréat professionnel

Les épreuves d'une durée supérieure ou égale à six heures pourront faire l'objet d'une interruption d'une demi-heure pour le déjeuner des candidats, pris sur place. La durée de l'épreuve concernée sera alors prolongée de trente minutes.

D. Communication des résultats du premier groupe (baccalauréat général et technologique) et des épreuves obligatoires et facultatives (baccalauréat professionnel) de la session

Les recteurs des académies de métropole veilleront à ce que la communication de ces résultats n'intervienne **qu'à compter du mardi 7 juillet 2026** pour le baccalauréat général, technologique et professionnel.

Les recteurs des académies de Guadeloupe, de Guyane, de La Réunion, de la Martinique et de Mayotte arrêteront, pour leur académie, les dates de communication des résultats du premier groupe d'épreuves et de fin de la session pour le baccalauréat.

E. Épreuves de remplacement

1. Baccalauréat général et technologique

Les épreuves écrites de remplacement sont fixées **du lundi 7 au jeudi 10 septembre 2026** pour le baccalauréat général et technologique dans l'ordre et selon les horaires définis en annexes VII et VIII.

Les épreuves écrites anticipées de français, qu'elles soient passées au titre de la session 2026 ou par anticipation au titre de la session 2027, sont fixées le **jeudi 10 septembre 2026**.

Les épreuves écrites anticipées de mathématiques, passées par anticipation au titre de la session 2027, auront lieu le **vendredi 11 septembre 2026 matin**.

Le détail des horaires est défini en annexes VII et VIII.

Les recteurs d'académie fixeront le calendrier des épreuves orales et pratiques du premier groupe, à l'exception des épreuves des séries STL et STHR fixées par les académies pilotes sujets, ainsi que celui des épreuves du second groupe.

Les épreuves ponctuelles écrites de remplacement de langues vivantes A et B (arménien, cambodgien, coréen, danois, finnois, grec moderne, persan, norvégien, suédois, turc, vietnamien) se déroulent :

- le **lundi 14 septembre 2026** de 14 h à 15 h 30 pour la classe de terminale (heure de Paris).
- le **lundi 14 septembre 2026** de 14 h 30 à 16 h 00 pour la fin du cycle terminal (heure de Paris).
- le **mardi 15 septembre 2026** de 14 h à 15 h 30 pour la classe de première (heure de Paris).

Cette évaluation ne concerne que les candidats non scolarisés dans un établissement public ou privé sous contrat et ayant choisi une de ces langues lors de son inscription au baccalauréat général et technologique.

Les candidats des centres étrangers composent aux mêmes dates que la métropole pour toutes les épreuves de remplacement.

2. Baccalauréat professionnel

Les épreuves écrites de remplacement concernées se dérouleront **du lundi 7 au vendredi 11 septembre et du lundi 14 au jeudi 17 septembre 2026**.

Les épreuves écrites du domaine général sont fixées respectivement :

- le **lundi 7 septembre 2026** pour celles de français et celles d'arts appliqués et cultures artistiques ;
- le **mardi 8 septembre 2026** pour celles d'histoire-géographie et enseignement moral et civique et celles de prévention, santé et environnement ;
- le **mercredi 9 septembre 2026** pour celles d'économie-droit et celles d'économie-gestion ;
- le **jeudi 10 septembre 2026** pour celles de langue vivante A (dans la mesure du possible, la partie écrite et la partie orale se dérouleront le même jour) ;
- le **vendredi 11 septembre 2026** pour celles de langue vivante B (dans la mesure du possible, la partie écrite et la partie orale se dérouleront le même jour).

Le détail des horaires est défini en annexe IX.

Des calendriers spécifiques à chaque spécialité feront l'objet, comme chaque année, d'une diffusion de la direction générale de l'enseignement scolaire aux recteurs d'académie et vice-recteur concernés.

Pour le baccalauréat général, technologique et professionnel, la remontée des notes dans Parcoursup pour les épreuves de remplacement est fixée au **mardi 6 octobre 2026 au plus tard**.

F. Délivrance simultanée du baccalauréat et d'un diplôme étranger

1. Abibac

L'évaluation spécifique écrite d'histoire-géographie est fixée le **vendredi 5 juin 2026** de 13 heures à 18 heures.

L'évaluation spécifique de remplacement est fixée le **mardi 15 septembre 2026** de 13 heures à 18 heures.
Les recteurs d'académie arrêteront la période de l'évaluation spécifique écrite de langue et littérature allemandes avec le ou les lycées concernés.

2. Bachibac

Les évaluations spécifiques écrites sont fixées :

- le **mercredi 3 juin 2026** de 14 heures à 18 heures pour l'évaluation de langue et littérature espagnoles (heure de Paris) ;
- le **vendredi 5 juin 2026** de 13 heures à 18 heures pour l'évaluation d'histoire-géographie (heure de Paris).

Les évaluations spécifiques de remplacement sont fixées :

- le **lundi 14 septembre 2026** de 14 heures à 18 heures pour l'évaluation de langue et littérature espagnoles (heure de Paris) ;
- le **mardi 15 septembre 2026** de 13 heures à 18 heures pour l'évaluation d'histoire-géographie (heure de Paris).

3. Esabac

Les évaluations spécifiques écrites sont fixées :

- le **mercredi 3 juin 2026** de 14 heures à 18 heures pour l'évaluation de langue et littérature italiennes des séries générales ;
- le **mercredi 3 juin 2026** de 14 heures à 18 heures pour l'évaluation de langue, culture et communication de la série STMG ;
- le **vendredi 5 juin 2026** de 13 heures à 18 heures pour l'évaluation d'histoire-géographie des séries générales.

Les évaluations spécifiques de remplacement sont fixées :

- le **lundi 14 septembre 2026** de 14 heures à 18 heures pour l'évaluation de langue et littérature italiennes ;
- le **lundi 14 septembre 2026** de 14 heures à 18 heures pour l'évaluation de langue, culture et communication de la série STMG ;
- le **mardi 15 septembre 2026** de 13 heures à 18 heures pour l'évaluation d'histoire-géographie.

G. Baccalauréat français international (BFI)

1. BFI section allemande, américaine, arabe, australienne, britannique, danoise, espagnole, italienne, japonaise, néerlandaise, norvégienne, polonaise, portugaise, russe et suédoise

L'évaluation spécifique d'**approfondissement culturel et linguistique** de la section est fixée :

- le **mercredi 3 juin 2026** pour les centres situés :
 - en France métropolitaine (sauf section brésilienne), en Afrique du Sud, en Algérie, en Andorre, en Australie, en Belgique, en Chine, en Côte d'Ivoire, au Ghana, en Grèce, en Guinée, aux Emirats arabes unis, en Inde, en Irlande, au Japon, au Kenya, au Liban, au Luxembourg, au Maroc, à Madagascar, en Malaisie, aux Pays-Bas, en Pologne, en République de Corée, en République de Maurice, au Royaume-Uni, à Singapour, en Suède, en Suisse, en Russie, en Thaïlande, au Togo, en Tunisie et au Vietnam : de 8 heures à 12 heures (heure de Paris) ;
 - en Guadeloupe : de 8 heures à 12 heures (heure locale).

Les candidats des centres d'Amérique du Nord composeront aux dates que le recteur de l'académie de rattachement aura arrêtées. Les candidats de la section américaine de l'académie de Guyane, de la Colombie, de l'Équateur et du Panama composeront à ces mêmes dates, qui seront communiquées par la Dgesco A-MPE.

L'évaluation spécifique de remplacement est fixée le **lundi 14 septembre 2026** de 14 heures à 18 heures (heure de Paris).

L'évaluation spécifique écrite d'**histoire-géographie** de la section est fixée :

- le **vendredi 5 juin 2026** pour les centres situés :
 - en France métropolitaine (sauf section brésilienne), en Afrique du Sud, en Andorre, en Australie, en Belgique, en Chine, en Côte d'Ivoire, au Ghana, en Grèce, en Guinée, aux Emirats arabes unis, en Inde, en Irlande, au Japon, au Kenya, au Luxembourg, à Madagascar, en Malaisie, aux Pays-Bas, en Pologne, en République de Corée, en République de Maurice, au Royaume-Uni, à Singapour, en Suède, en Suisse, en Russie, en Thaïlande, au Togo et au Vietnam : de 8 heures à 12 heures (heure de Paris) ;
 - en Guadeloupe : de 8 heures à 12 heures (heure locale).

Les candidats des centres d'Amérique du Nord, du Liban, d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie composeront aux dates que les recteurs des académies de rattachement auront arrêtées.

L'évaluation spécifique de remplacement est fixée le **mardi 15 septembre 2026** de 14 heures à 18 heures (heure de Paris).

Les candidats de la section américaine de l'académie de Guyane, de Colombie, d'Equateur et du Panama composeront aux mêmes dates que l'Amérique du Nord pour les deux épreuves spécifiques. Ces dates seront communiquées par la Dgesco A-MPE.

2. BFI section brésilienne

L'évaluation spécifique écrite d'**approfondissement culturel et linguistique** de la section est fixée en France métropolitaine et en Guyane le **mercredi 3 juin 2026** de 13 heures à 17 heures (heure de Paris).

L'évaluation spécifique écrite d'**histoire-géographie** de la section est fixée en France métropolitaine et en Guyane le **vendredi 5 juin 2026** de 13 heures à 17 heures (heure de Paris).

Les évaluations spécifiques de remplacement sont fixées :

- le **lundi 14 septembre 2026** de 13 heures à 17 heures (heure de Paris) pour l'évaluation de l'approfondissement culturel et linguistique ;
- le **mardi 15 septembre 2026** de 13 heures à 17 heures (heure de Paris) pour l'évaluation d'histoire-géographie.

3. BFI section chinoise

L'évaluation spécifique écrite d'approfondissement culturel et linguistique chinoises est fixée le **mercredi 3 juin 2026** de 8 heures à 12 heures (heure de Paris).

L'évaluation commune spécifique de remplacement est fixée le **lundi 14 septembre 2026** de 14 heures à 18 heures (heure de Paris).

H. Transfert des dossiers de candidats entre académies

La date limite de transfert des dossiers est fixée :

- le **mardi 31 mars 2026**, pour les baccalauréats général et technologique ;
- le **vendredi 29 mai 2026** pour le diplôme national du brevet.

Pour les candidats qui auraient changé d'académie entre les épreuves de juin et de septembre 2026, les recteurs et vice-recteurs d'académie veilleront à prendre en compte ces situations particulières.

Pour les candidats sportifs de haut niveau qui seraient en compétition pendant les épreuves, il leur appartient de saisir leur académie d'inscription pour qu'elle sollicite l'académie du lieu de compétition afin de faciliter le passage des épreuves sur le calendrier national.

III. Certificats d'aptitude professionnelle

Les épreuves écrites d'enseignement général pour les académies de métropole et d'outre-mer ainsi que pour les collectivités d'outre-mer, à l'exception de la Nouvelle-Calédonie, sont fixées, pour la session normale, les **lundi 8 et mardi 9 juin 2026**. Le détail des horaires est défini en annexe X.

Les épreuves de remplacement correspondantes sont fixées les **lundi 14 et mardi 15 septembre 2026**, selon les horaires définis en annexe XI.

Des calendriers spécifiques à chaque spécialité feront l'objet, comme chaque année, d'une diffusion de la direction générale de l'enseignement scolaire aux recteurs d'académie et vice-recteur concernés.

IV. Brevet professionnel

L'épreuve d'expression et connaissance du monde de la session de printemps se déroule le **lundi 18 mai 2026**.

L'épreuve de remplacement, de la session de printemps, d'expression et connaissance du monde ainsi que celle de la session d'automne se déroule le **lundi 5 octobre 2026**.

L'épreuve de remplacement, de la session d'automne, d'expression et connaissance du monde se déroule le **mercredi 25 novembre 2026**.

Des calendriers spécifiques à chaque spécialité feront l'objet, comme chaque année, d'une diffusion de la direction générale de l'enseignement scolaire aux recteurs d'académie et vice-recteur concernés.

V. Brevet des métiers d'art

Les épreuves d'enseignement général du brevet des métiers d'art bénéficient de sujets dédiés (et non plus communs avec le baccalauréat professionnel) pour la session normale.

Les épreuves d'enseignement général ont lieu :

- le **lundi 15 juin 2026** pour celles de français et pour celles d'histoire-géographie et enseignement moral et civique ;
- le **mardi 16 juin 2026** pour celles de langues vivantes (dans la mesure du possible, la partie écrite et la partie orale se dérouleront le même jour).

Les épreuves de remplacement d'enseignement général du brevet des métiers d'art sont communes à celles du baccalauréat professionnel, mentionnées au point II.2.E et en annexe IX.

Des calendriers spécifiques à chaque spécialité feront l'objet, comme chaque année, d'une diffusion de la direction générale de l'enseignement scolaire aux recteurs d'académie et vice-recteur concernés.

VI. Brevet de technicien métiers de la musique

A. Session normale

Les épreuves écrites de la première série de l'examen du brevet de technicien métiers de la musique auront lieu les **jeudi 28 mai, vendredi 29 mai, lundi 1er juin et mardi 2 juin 2026**. Elles se dérouleront dans l'ordre et selon les horaires fixés par les recteurs d'académie responsables de leur organisation, à l'exception de l'épreuve de français qui se tiendra le **jeudi 28 mai 2026 de 9 heures à 12 heures**. Les épreuves orales et pratiques de la première série, les épreuves de la deuxième série et les épreuves facultatives se dérouleront suivant les calendriers arrêtés par les recteurs d'académie.

B. Session de remplacement

Les épreuves écrites de la première série de la session de remplacement auront lieu les **lundi 7, mardi 8, mercredi 9 et jeudi 10 septembre 2026**. Elles se dérouleront dans l'ordre et selon les horaires fixés par les recteurs d'académie,

responsables de leur organisation, à l'exception de l'épreuve de français qui se tiendra **le lundi 7 septembre 2026 de 9 heures à 12 heures**.

Les épreuves orales et pratiques de la première série, les épreuves de la deuxième série et les épreuves facultatives se dérouleront suivant les calendriers arrêtés par les recteurs d'académie.

VII. Fin de la session

La session se terminera **le vendredi 10 juillet 2026** pour tous les examens.

Tous les personnels participant au bon fonctionnement de cette session devront assurer leurs fonctions jusqu'à cette date.

VIII. Candidats présentant un handicap

La circulaire du 8 décembre 2020 relative à l'organisation de la procédure et adaptations et aménagements des épreuves d'examen et concours pour les candidats en situation de handicap dispose que l'organisation horaire des épreuves d'examen devra laisser aux candidats en situation de handicap une période de repos et de repas suffisante entre deux épreuves prévues dans la journée et que cette période ne doit pas, en toute hypothèse, être inférieure à une heure. Les candidats en situation de handicap qui seront installés dans une salle particulière pourront, s'ils le souhaitent, y déjeuner.

Les recteurs d'académie et vice-recteurs concernés veilleront à ce que les chefs de centre appliquent systématiquement, pour les candidats qui auront obtenu un temps d'épreuves majoré, ce temps de pause. Les convocations adressées à tous les candidats inviteront ainsi ceux qui bénéficient d'un temps d'épreuves majoré à s'accorder, dès réception, avec les chefs de centre sur les horaires décalés durant lesquels ils composeront (plus tôt le matin et/ou plus tard l'après-midi). En veillant avec une attention particulière à ce que le temps méridien entre les épreuves du matin et de l'après-midi ne soit en aucun cas inférieur à une heure.

La circulaire précitée prévoit que le décalage horaire peut aller jusqu'à une heure. Les chefs de centre confirmeront par écrit aux candidats concernés les horaires définitifs.

Pour la ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement scolaire,
Caroline Pascal

Annexe(s)

- ⌵ [Annexe I – Session normale 2026 : calendrier des épreuves écrites du diplôme national du brevet](#)
- ⌵ [Annexe II – Session de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites du diplôme national du brevet](#)
- ⌵ [Annexe III – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat général](#)
- ⌵ [Annexe IV – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat technologique](#)
- ⌵ [Annexe V – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du baccalauréat professionnel](#)
- ⌵ [Annexe VI – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du baccalauréat professionnel pour la Guadeloupe](#)
- ⌵ [Annexe VII – Épreuves de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat général](#)
- ⌵ [Annexe VIII – Épreuves de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat technologique](#)
- ⌵ [Annexe IX – Épreuves de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du baccalauréat professionnel](#)
- ⌵ [Annexe X – Session normale 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du CAP](#)
- ⌵ [Annexe XI - Session de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du CAP](#)

Annexe I – Session normale 2026 : calendrier des épreuves écrites du diplôme national du brevet

DATES	MÉTROPOLE, LA RÉUNION ET MAYOTTE (heure de Paris)	GUADELOUPE ET MARTINIQUE (heure locale)	GUYANE (heure locale)	SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON (heure locale)
Vendredi 26 juin Tous candidats	Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 9 h - 10 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 10 h 45 - 12 h 15	Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 8 h - 9 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 9 h 45 - 11 h 15	Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 9 h - 10 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 10 h 45 - 12 h 15	Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 10 h - 11 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 11 h 45 - 13 h 15
Lundi 29 juin Tous candidats	Histoire et géographie Enseignement moral et civique 9 h - 11 h Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 13 h 30 - 14 h 30	Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 8 h - 9 h Histoire et géographie Enseignement moral et civique 9 h 30 - 11 h 30	Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 9 h - 10 h Histoire et géographie Enseignement moral et civique 10 h 30 - 12 h 30	Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 10 h - 11 h Histoire et géographie Enseignement moral et civique 11 h 30 - 13 h 30
Mardi 30 juin Tous candidats (sauf épreuve de langue vivante étrangère réservée aux candidats individuels)	Mathématiques 9 h - 11 h Langue vivante étrangère 14 h - 15 h 30	Mathématiques 8 h 30 - 10 h 30 Langue vivante étrangère 13 h 30 - 15 h	Mathématiques 9 h 30 - 11 h 30 Langue vivante étrangère 14 h 30 - 16 h	Mathématiques 10 h 30 - 12 h 30 Langue vivante étrangère 15 h 30 - 17 h

*Deux disciplines sur les trois

Annexe II – Session de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites du diplôme national du brevet

DATES	MÉTROPOLE, LA RÉUNION ET MAYOTTE	GUADELOUPE ET MARTINIQUE	GUYANE	SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON
Judi 10 septembre Tous candidats	Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 9 h - 10 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 10 h 45 - 12 h 15 Mathématiques 14 h 30 - 16 h 30	Mathématiques 8 h 30 - 10 h 30 Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 13 h - 14 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 14 h 45 - 16 h 15	Mathématiques 9 h 30 - 11 h 30 Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 14 h - 15 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 15 h 45 - 17 h 15	Mathématiques 10 h 30 - 12 h 30 Français 1^{re} partie (grammaire et compétences linguistiques – compréhension et compétences d’interprétation – dictée) 15 h - 16 h 30 Français 2^e partie (rédaction) 16 h 45 - 18 h 15
Vendredi 11 septembre Tous candidats (sauf épreuve de langue vivante étrangère réservée aux candidats individuels)	Histoire et géographie Enseignement moral et civique 9 h - 11 h Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 13 h 30 - 14 h 30 Langue vivante étrangère 15 h - 16 h 30	Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 8 h - 9 h Histoire et géographie Enseignement moral et civique 9 h 30 - 11 h 30 Langue vivante étrangère 13 h 30 - 15 h	Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 9 h - 10 h Histoire et géographie Enseignement moral et civique 10 h 30 - 12 h 30 Langue vivante étrangère 14 h 30 - 16 h	Sciences (physique-chimie et/ou sciences de la vie et de la Terre et/ou technologie*) 10 h - 11 h Histoire et géographie Enseignement moral et civique 11 h 30 - 13 h 30 Langue vivante étrangère 15 h 30 - 17 h

*Deux disciplines sur les trois

Annexe III – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat général

DATES	SPÉCIALITÉS	Métropole, La Réunion, Mayotte (heure de Paris)	Guadeloupe, Guyane, Martinique et Saint-Pierre-et-Miquelon (heures des Antilles)
Jeudi 11 juin	Français (épreuve anticipée)	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Vendredi 12 juin	Mathématiques (épreuve anticipée)	8 h - 10 h	8 h - 10 h
Lundi 15 juin	Philosophie	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Mardi 16 juin	Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Humanités, littérature et philosophie	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Mathématiques	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Physique-chimie	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de la vie et de la Terre	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences économiques et sociales	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Éducation physique, pratiques et culture sportives	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Numérique et sciences informatiques	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de l'ingénieur	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Arts	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
Mercredi 17 juin	Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Humanités, littérature et philosophie	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Mathématiques	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Physique-chimie	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de la vie et de la Terre	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences économiques et sociales	8 h - 12 h	8 h - 12 h

	Éducation physique, pratiques et culture sportives	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Numérique et sciences informatiques	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de l'ingénieur	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	Langues, littératures et cultures étrangères et régionales	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
Jeudi 18 juin	Littérature et langues et cultures de l'Antiquité	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	Biologie-écologie	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30

Annexe IV – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat technologique

DATES	SÉRIES	SPÉCIALITÉS	Métropole, La Réunion, Mayotte (heure de Paris)	Guadeloupe, Guyane et Martinique (heures des Antilles)
Jeudi 11 juin	Toutes séries	Français (épreuve anticipée)	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Vendredi 12 juin		Mathématiques (épreuve anticipée)	8 h - 10 h	8 h - 10 h
Lundi 15 juin		Philosophie	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Mardi 16 juin	STL	Physique-chimie et mathématiques	8 h - 11 h	8 h - 11 h
	STI2D	Physique-chimie et mathématiques	8 h - 11 h	8 h - 11 h
	STMG	Management, sciences de gestion et numérique	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	STD2A	Analyse et méthodes en design	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	ST2S	Chimie, biologie et physiopathologie humaines	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	STHR	Économie – gestion hôtelière	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	S2TMD	Culture et sciences chorégraphiques/ou musicales/ou théâtrales	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Mercredi 17 juin	STMG	Droit et économie	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	STL	Biochimie-biologie-biotechnologie ou sciences physiques et chimiques en laboratoire	8 h - 11 h	8 h - 11 h
	STI2D	Ingénierie, innovation et développement durable (2I2D) avec 1 enseignement spécifique parmi : architecture et construction ; énergies et environnement ; innovation technologique et éco-conception ; systèmes d'information et numérique	8 h - 11 h 30	8 h - 11 h 30
	STD2A	Conception et création en design et métiers d'art	8 h - 12 h	8 h - 12 h
	ST2S	Sciences et techniques sanitaires et sociales	8 h - 11 h	8 h - 11 h

Annexe V – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du baccalauréat professionnel

	DESTINATIONS					
ÉPREUVES GÉNÉRALES	Métropole – Mayotte (heure de Paris)	La Réunion (heure locale)	Martinique (heure locale)	Guyane (heure locale)	Saint-Pierre-et-Miquelon (heure locale)	Polynésie française (heure locale)
Langue vivante obligatoire A	Mercredi 20 mai 14 h - 15 h	Mercredi 20 mai 15 h - 16 h	Mercredi 20 mai 8 h - 9 h	Mercredi 20 mai 9 h - 10 h	Mercredi 20 mai 10 h - 11 h	Mercredi 20 mai 8 h - 9 h
Langue vivante obligatoire B	Jeudi 21 mai 14 h - 15 h	Jeudi 21 mai 15 h - 16 h	Jeudi 21 mai 8 h - 9 h	Jeudi 21 mai 9 h - 10 h	Jeudi 21 mai 10 h - 11 h	Jeudi 21 mai 8 h - 9 h
Français	Jeudi 28 mai 8 h 30 - 11 h 30	Jeudi 28 mai 9 h 30 - 12 h 30	Jeudi 28 mai 8 h - 11 h	Jeudi 28 mai 9 h - 12 h	Jeudi 28 mai 10 h - 13 h	Jeudi 28 mai 7 h 30 - 10 h 30
Histoire-géographie et enseignement moral et civique	Jeudi 28 mai 14 h - 16 h 30	Jeudi 28 mai 15 h - 17 h 30	Jeudi 28 mai 14 h - 16 h 30	Jeudi 28 mai 15 h - 17 h 30	Jeudi 28 mai 16 h - 18 h 30	Jeudi 28 mai 13 h - 15 h 30
Arts appliqués et cultures artistiques	Vendredi 29 mai 9 h 30 - 11 h 30	Vendredi 29 mai 10 h 30 - 12 h 30	Vendredi 29 mai 9 h - 11 h	Vendredi 29 mai 10 h - 12 h	Vendredi 29 mai 11 h - 13 h	Vendredi 29 mai 13 h - 15 h
Économie-droit Économie-gestion	Vendredi 29 mai 14 h - 16 h	Vendredi 29 mai 15 h - 17 h	Vendredi 29 mai 13 h 30 - 15 h 30	Vendredi 29 mai 14 h 30 - 16 h 30	Vendredi 29 mai 15 h 30 - 17 h 30	Vendredi 29 mai 7 h 30 - 9 h 30
Prévention, santé et environnement	Lundi 1 ^{er} juin 8 h 30 - 10 h 30	Lundi 1 ^{er} juin 9 h 30 - 11 h 30	Lundi 1 ^{er} juin 8 h - 10 h	Lundi 1 ^{er} juin 9 h - 11 h	Lundi 1 ^{er} juin 10 h - 12 h	Lundi 1 ^{er} juin 10 h 30 - 12 h 30
Mathématiques et physique-chimie	Épreuves pratiques et écrites sur support informatique Du lundi 11 mai au vendredi 22 mai 2026 À partir de 8 h					

Annexe VI – Session 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du baccalauréat professionnel pour la Guadeloupe

ÉPREUVES GÉNÉRALES	GUADELOUPE (heure locale)
Langue vivante obligatoire A	Mercredi 20 mai 8 h - 9 h
Langue vivante obligatoire B	Jeudi 21 mai 8 h - 9 h
Prévention, santé et environnement	Lundi 1 ^{er} juin 8 h - 10 h
Français	Lundi 8 juin 8 h - 11 h
Histoire-géographie et enseignement moral et civique	Lundi 8 juin 14 h - 16 h 30
Arts appliqués et cultures artistiques	Mardi 9 juin 9 h - 11 h
Économie-droit Économie-gestion	Mardi 9 juin 13 h 30 - 15 h 30
Mathématiques et physique-chimie	Épreuves pratiques et écrites sur support informatique <u>Du lundi 11 mai au vendredi 22 mai 2026</u> À partir de 8 h

Annexe VII – Épreuves de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat général

DATES	SPÉCIALITÉS	Métropole, La Réunion, Mayotte (heure de Paris)	Guadeloupe, Guyane, Martinique et Saint-Pierre-et-Miquelon (heures des Antilles)
Lundi 7 septembre	Philosophie	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Jeudi 10 septembre	Français (épreuve anticipée)	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Vendredi 11 septembre	Mathématiques (épreuve anticipée)	8 h - 10 h	8 h - 10 h
Mardi 8 septembre	Éducation physique, pratiques et culture sportives	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Humanités, littérature et philosophie	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Mathématiques	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Numérique et sciences informatiques	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Physique-chimie	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de l'ingénieur	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de la vie et de la Terre	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences économiques et sociales	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Arts	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
Mercredi 9 septembre	Éducation physique, pratiques et culture sportives	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Humanités, littérature et philosophie	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Mathématiques	14 h - 18 h	8 h - 12 h

	Numérique et sciences informatiques	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Physique-chimie	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de l'ingénieur	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences de la vie et de la Terre	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	Sciences économiques et sociales	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Langues, littératures et cultures étrangères et régionales	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
Jeudi 10 septembre	Littérature et langue et culture de l'Antiquité	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	Biologie-écologie	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30

Annexe VIII – Épreuves de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites du baccalauréat technologique

DATES	SÉRIES	SPÉCIALITÉS	Métropole, La Réunion, Mayotte (heure de Paris)	Guadeloupe, Guyane, Martinique (heures des Antilles)
Lundi 7 septembre	Toutes séries	Philosophie	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Jeudi 10 septembre		Français (épreuve anticipée)	8 h - 12 h	8 h - 12 h
Vendredi 11 septembre		Mathématiques (épreuve anticipée)	8 h - 10 h	8 h - 10 h
Mardi 8 septembre	STL	Physique-chimie et mathématiques	14 h - 17 h	8 h - 11 h
	STI2D	Physique-chimie et mathématiques	14 h - 17 h	8 h - 11 h
	STD2A	Analyse et méthodes en design	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	ST2S	Chimie, biologie et physiopathologie humaines	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	STMG	Management, sciences de gestion et numérique	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	STHR	Économie – gestion hôtelière	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	S2TMD	Culture et sciences chorégraphiques/ou musicales/ ou théâtrales	14 h - 18 h	8 h - 12 h
Mercredi 9 septembre	STL	Biochimie-biologie-biotechnologie ou sciences physiques et chimiques en laboratoire	14 h - 17 h	8 h - 11 h
	STI2D	Ingénierie, innovation et développement durable (2I2D) avec 1 enseignement spécifique parmi : architecture et construction ; énergies et environnement ; innovation technologique et éco-conception ; systèmes d'information et numérique	14 h - 17 h 30	8 h - 11 h 30
	STD2A	Conception et création en design et métiers d'art	14 h - 18 h	8 h - 12 h
	ST2S	Sciences et techniques sanitaires et sociales	14 h - 17 h	8 h - 11 h
	STMG	Droit et économie	14 h - 18 h	8 h - 12 h

Annexe IX – Épreuves de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du baccalauréat professionnel

	DESTINATIONS					
ÉPREUVES GÉNÉRALES	Métropole – Mayotte (heure de Paris)	La Réunion (heure locale)	Guadeloupe – Martinique (heure locale)	Guyane (heure locale)	Saint-Pierre-et-Miquelon (heure locale)	Polynésie française (heure locale)
Français	Lundi 7 septembre 9 h - 12 h	Lundi 7 septembre 10 h - 13 h	Lundi 7 septembre 8 h - 11 h	Lundi 7 septembre 9 h - 12 h	Lundi 7 septembre 10 h - 13 h	Lundi 7 septembre 7 h 30 - 10 h 30
Arts appliqués et cultures artistiques	Lundi 7 septembre 14 h - 16 h	Lundi 7 septembre 15 h - 17 h	Lundi 7 septembre 14 h - 16 h	Lundi 7 septembre 15 h - 17 h	Lundi 7 septembre 16 h - 18 h	Lundi 7 septembre 11 h - 13 h
Histoire-géographie et enseignement moral et civique	Mardi 8 septembre 9 h - 11 h 30	Mardi 8 septembre 10 h - 12 h 30	Mardi 8 septembre 13 h 30 - 16 h	Mardi 8 septembre 14 h 30 - 17 h	Mardi 8 septembre 15 h 30 - 18 h	Mardi 8 septembre 7 h 30 - 10 h
Prévention, santé et environnement	Mardi 8 septembre 13 h 30 - 15 h 30	Mardi 8 septembre 14 h 30 - 16 h 30	Mardi 8 septembre 7 h 30 - 9 h 30	Mardi 8 septembre 8 h 30 - 10 h 30	Mardi 8 septembre 9 h 30 - 11 h 30	Mardi 8 septembre 10 h 30 - 12 h 30
Économie-droit Économie-gestion	Mercredi 9 septembre 9 h - 11 h	Mercredi 9 septembre 10 h - 12 h	Mercredi 9 septembre 14 h - 16 h	Mercredi 9 septembre 15 h - 17 h	Mercredi 9 septembre 16 h - 18 h	Mercredi 9 septembre 8 h - 10 h
Langue vivante obligatoire A	Jeudi 10 septembre 14 h - 15 h	Jeudi 10 septembre 15 h - 16 h	Jeudi 10 septembre 8 h - 9 h	Jeudi 10 septembre 9 h - 10 h	Jeudi 10 septembre 10 h - 11 h	Jeudi 10 septembre 8 h - 9 h
Langue vivante obligatoire B	Vendredi 11 septembre 14 h - 15h	Vendredi 11 septembre 15 h - 16 h	Vendredi 11 septembre 8 h - 9 h	Vendredi 11 septembre 9 h - 10 h	Vendredi 11 septembre 10 h - 11 h	Vendredi 11 septembre 8 h - 9 h

Mathématiques
et
physique-chimie

Épreuves pratiques et écrites sur support informatique
Du mercredi 16 au vendredi 18 septembre
À partir de 8 h

Annexe X – Session normale 2026 : calendrier des épreuves écrites d’enseignement général du CAP

	DESTINATIONS				
ÉPREUVES GÉNÉRALES	Métropole – La Réunion – Mayotte (heure de Paris)	Guadeloupe – Martinique (heure locale)	Guyane (heure locale)	Saint-Pierre-et-Miquelon (heure locale)	Polynésie française (heure locale)
Langue vivante obligatoire – sous épreuve écrite	Lundi 8 juin 14 h - 15 h	Lundi 8 juin 8 h - 9 h	Lundi 8 juin 9 h - 10 h	Lundi 8 juin 10 h - 11 h	Lundi 8 juin 8 h - 9 h
Arts appliqués et cultures artistiques (épreuve facultative)	Lundi 8 juin 16 h - 17 h 30	Lundi 8 juin 10 h - 11 h 30	Lundi 8 juin 11 h - 12 h 30	Lundi 8 juin 12 h - 13 h 30	Lundi 8 juin 10 h - 11 h 30
Français	Mardi 9 juin 10 h - 12 h	Mardi 9 juin 14 h - 16 h	Mardi 9 juin 15 h - 17 h	Mardi 9 juin 16 h - 18 h	Mardi 9 juin 8 h - 10 h
Prévention, santé et environnement	Mardi 9 juin 14 h - 15 h	Mardi 9 juin 8 h - 9 h	Mardi 9 juin 9 h - 10 h	Mardi 9 juin 10 h - 11 h	Mardi 9 juin 13 h - 14 h
Mathématiques et physique-chimie	Mardi 9 juin 16 h - 17 h 30	Mardi 9 juin 10 h - 11 h 30	Mardi 9 juin 11 h - 12 h 30	Mardi 9 juin 12 h - 13 h 30	Mardi 9 juin 15 h - 16 h 30
Langue vivante obligatoire (sous épreuve orale individuelle)	À l’initiative des académies à partir du 20 avril				

Histoire-géographie et enseignement moral et civique Français (épreuve orale) EPS Langue vivante facultative	À l'initiative des académies
--	-------------------------------------

Annexe XI - Session de remplacement 2026 : calendrier des épreuves écrites d'enseignement général du CAP

ÉPREUVES GÉNÉRALES	DESTINATIONS				
	Métropole – La Réunion – Mayotte (heure de Paris)	Guadeloupe – Martinique (heure locale)	Guyane (heure locale)	Saint-Pierre-et-Miquelon (heure locale)	Polynésie française (heure locale)
Français	Lundi 14 septembre 10 h - 12 h	Lundi 14 septembre 14 h - 16 h	Lundi 14 septembre 15 h - 17 h	Lundi 14 septembre 16 h - 18 h	Lundi 14 septembre 8 h - 10 h
Prévention, santé et environnement	Lundi 14 septembre 14 h - 15 h	Lundi 14 septembre 8 h - 9 h	Lundi 14 septembre 9 h - 10 h	Lundi 14 septembre 10 h - 11 h	Lundi 14 septembre 13 h - 14 h
Mathématiques et physique-chimie	Lundi 14 septembre 16 h - 17 h 30	Lundi 14 septembre 10 h - 11 h 30	Lundi 14 septembre 11 h - 12 h 30	Lundi 14 septembre 12 h - 13 h 30	Lundi 14 septembre 15 h - 16 h 30
Langue vivante obligatoire – sous épreuve écrite	Mardi 15 septembre 14 h - 15 h	Mardi 15 septembre 8 h - 9 h	Mardi 15 septembre 9 h - 10 h	Mardi 15 septembre 10 h - 11 h	Mardi 15 septembre 8 h - 9 h
Histoire-géographie et enseignement moral et civique Français (épreuve orale) Langue vivante obligatoire (sous épreuve orale individuelle)	À l'initiative des académies				

Tableau d'avancement

Accès à la hors-classe des corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) et des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN au titre de l'année 2026

NOR : MEND2524681N

→ Note de service du 2-9-2025

MENESR – DE SE 2-2

Texte adressé aux inspecteurs et inspectrices d'académie-inspecteurs et inspectrices pédagogiques régionaux et aux inspecteurs et inspectrices de l'éducation nationale ; aux recteurs et rectrices d'académie ; aux vice-recteurs et à la vice-rectrice ; aux autorités compétentes à l'égard des personnels détachés ou affectés hors académie
Réf. : Code général de la fonction publique ; décret n° 90-675 du 18-7-1990 modifié ; décret n° 2010-888 du 28-7-2010 modifié ; décret n° 2019-1265 du 29-11-2019

La présente note a pour objet de vous préciser les conditions statutaires pour l'inscription aux tableaux d'avancement pour l'accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale, et à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale, au titre de l'année 2026, et la date prévisionnelle de publication des résultats.

Elle s'inscrit en complément des **lignes directrices de gestion ministérielles** relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère (BOENJS spécial n° 7 du 19 décembre 2024).

Vous êtes informés individuellement de votre promouvabilité via Colibris – Mon portail RH.

Pour toute correction des rubriques pré-remplies dans votre dossier, vous voudrez bien vous adresser à votre gestionnaire académique.

I. Tableaux d'avancement à la hors-classe et à l'échelon spécial du corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)

1. Accès au grade de la hors-classe des IEN

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à la hors-classe, les IEN de classe normale qui remplissent les **deux conditions** suivantes **au 31 décembre 2026** :

- avoir atteint le 3^e échelon de la classe normale ;
ET
- justifier d'au moins six années de services effectifs accomplis dans le corps des IEN en position d'activité ou de détachement ; les périodes de congé parental et de disponibilité sont assimilées, dans la limite de cinq années, à des services effectifs, sous réserve du respect des conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Pour information, l'ancienneté moyenne dans le grade de la classe normale des IEN promus lors du tableau d'avancement 2025 était de sept ans et cinq mois (ancienneté observée au 1^{er} janvier 2025).

2. Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès à l'échelon spécial de la hors-classe, les IEN appartenant au grade de la hors-classe et remplissant **l'une** des conditions suivantes :

- justifier au **31 décembre 2026** d'une ancienneté minimale de quatre années dans le 6^e échelon de la hors-classe (premier vivier) ;

OU

- avoir occupé un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B bis au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement, condition appréciée au **31 décembre 2025** (second vivier).

Pour information, l'ancienneté moyenne dans le grade de la hors-classe des IEN promus lors du tableau d'avancement 2025, au titre du premier vivier, était de treize ans et onze mois (ancienneté observée au 1^{er} janvier 2025).

II. Tableau d'avancement à la hors-classe des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à la hors-classe, les IA-IPR de classe normale qui remplissent les deux conditions suivantes **au 31 décembre 2026** :

- avoir atteint le 6^e échelon de la classe normale ;

ET

- justifier d’au moins six années de services effectifs accomplis dans le corps des IA-IPR en position d'activité ou de détachement ; les périodes de congé parental et de disponibilité sont assimilées, dans la limite de cinq années, à des services effectifs, sous réserve du respect des conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Pour information, l’ancienneté moyenne dans le grade de la classe normale des IA-IPR promus lors du tableau d’avancement 2025 était de sept ans et six mois (ancienneté observée au 1^{er} janvier 2025).

III. Consultation des avis et communication des résultats

Au cours de la campagne, en fonction du calendrier établi par votre académie, vous pourrez consulter l’avis rendu sur votre promouvabilité par le recteur sur Colibris – Mon portail RH.

La communication des résultats se fera par publication des arrêtés collectifs d’avancement sur la page suivante du site Internet ministériel, le 18 décembre 2025 : <https://www.education.gouv.fr/carriere-des-personnels-d-inspection-2666>

Pour la ministre d’État, ministre de l’Éducation nationale, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,
Le directeur de l’encadrement, secrétaire général adjoint,
Raphaël Muller

Orientations stratégiques ministérielles

Politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant du ministère de l'éducation nationale et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative 2025-2026

NOR : MENH2526145X

→ Orientations stratégiques ministérielles

MENESR – MSJVA – DGRH C1-1

La préservation de la santé physique et mentale, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents constituent un enjeu prioritaire pour les ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) présentent dans une première partie les enjeux stratégiques et les sujets d'actualité et prioritaires pour l'année à venir en matière de santé et sécurité au travail et dans une deuxième partie les éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention.

Cinq axes prioritaires ont été définis pour l'année 2025 :

- déclinier le plan d'action ministériel amiante (Pama) 2025-2027 visant à renforcer la prévention et le traitement des risques liés à l'amiante au sein des bâtiments scolaires, administratifs ou sportifs ;
- prévenir les risques psychosociaux, qu'ils soient causés par l'organisation et les conditions de réalisation du travail, ou toute forme de violence au travail, notamment les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels ;
- mieux prendre en compte la santé des femmes au travail par des actions de prévention spécifiques ;
- mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention ;
- renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels et mettre en œuvre les OSM en concertation avec les représentants du personnel.

Ces OSM rappellent les obligations réglementaires qui s'imposent à l'employeur en matière de santé sécurité au travail et visent à répondre aux aspirations d'amélioration des conditions de travail des personnels et d'adaptation des organisations du travail.

Des travaux complémentaires seront parallèlement menés au cours de l'année 2025 pour impulser une politique ambitieuse en matière de promotion d'égalité entre les femmes et les hommes, d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et/ou en voie d'inaptitude et de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT).

Les instances de dialogue social dédiées à la santé et à la sécurité seront étroitement associées à l'ensemble de ces travaux. Ces OSM ont été présentées à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de la jeunesse et des sports du **10 juin 2025** et de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de l'éducation nationale du **24 juin 2025**.

Première partie – Priorités ministérielles

I. Décliner le plan d'action amiante ministériel dans les programmes annuels de prévention

La prévention du risque d'exposition aux fibres d'amiante reste une priorité ministérielle car les expositions passées peuvent avoir à long terme des conséquences sur la santé des agents. Des expositions accidentelles, actives ou passives, restent par ailleurs possibles en cas de non-respect des mesures de prévention réglementaires (présence de matériaux de construction amiantés dégradés ou réalisation de travaux). L'application des prescriptions réglementaires qui incombent au propriétaire et à l'employeur revêtent un caractère décisif pour la prévention de ce risque dans les académies, les établissements publics nationaux et les établissements du sport.

Les principales dispositions réglementaires en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique relèvent du Code du travail, du Code de la santé publique et de la circulaire du 28 juillet 2015[1]. Ces dispositions réglementaires sont présentées et détaillées en accompagnement des instructions adressées aux recteurs dans le cadre du Pama[2].

I.1. Piloter la prévention du risque amiante dans les académies

Pour répondre à ces enjeux, un plan d'action ministériel 2025/2027 a été élaboré dans le cadre des travaux de la formation spécialisée du comité social d'administration (CSA) ministériel de l'éducation nationale. Il vise à renforcer la prévention et le traitement des risques liés à l'amiante **au sein de l'ensemble des locaux de travail** : bâtiments scolaires, administratifs, sportifs, etc. Des outils sont progressivement élaborés et mis à la disposition des services pour faciliter la mise en œuvre des différentes actions de ce plan.

Le Pama vise trois objectifs principaux :

- renforcer le pilotage de la prévention du risque amiante dans les académies et les départements ;
- renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention des risques causés par la présence d'amiante ;
- conforter le rôle des formations spécialisées des CSA en matière de prévention des risques causés par la présence

d'amiante.

Ces objectifs seront atteints par la mise en œuvre et la coordination des actions inscrites au plan.

Il appartient aux chefs de service de prendre les dispositions nécessaires pour atteindre les objectifs du Pama en poursuivant les objectifs opérationnels suivants :

- atteindre l'exhaustivité de l'état des lieux de la présence d'amiante dans l'ensemble des locaux de travail, y compris les installations sportives, les bibliothèques, les locaux des circonscriptions du premier degré, les centres médicaux scolaires, les centres d'information et d'orientation, etc. ;
- déployer les actions de protection immédiates et les mesures de prévention dans les locaux comportant des matériaux contenant de l'amiante afin de protéger les personnes ;
- informer régulièrement les formations spécialisées compétentes des actions mises en place dans le cadre du plan pour faciliter leur mission d'analyse des risques.

Pour ce faire, les recteurs doivent identifier un référent amiante qui sera l'interlocuteur de la direction générale des ressources humaines (DGRH) pour le suivi de la mise en œuvre du plan.

L'ensemble des acteurs concernés seront pleinement mobilisés autour des objectifs du plan et des actions à mener, dans le cadre de leurs prérogatives respectives. Les recteurs veilleront en particulier à mobiliser les personnels de direction et les inspecteurs en charge du premier degré.

Les propriétaires des locaux de travail, notamment les collectivités territoriales, seront associés à la définition des objectifs d'application complète des dispositions réglementaires concernant les repérages, les évaluations périodiques et les mesures d'empoussièrement réglementaires, ainsi qu'aux actions correctives visant à supprimer le danger[3] sinon à maîtriser le risque[4].

Au-delà de la gestion réglementaire du risque amiante (repérage, dossier technique amiante [DTA], mesures de prévention), il est essentiel de prévenir les conséquences psychosociales sur les personnels. Le risque amiante, même non avéré, peut en effet générer du stress chez les agents qui s'interrogent sur une possible exposition passée ou actuelle. Lorsque des situations à risque d'exposition sont identifiées, les agents seront régulièrement informés sur les actions conduites et le résultat de ces actions. La dimension psychosociale de ce risque sera prise en compte notamment par une information en direction des personnels sur les dispositifs d'accompagnement mis en place et les acteurs à solliciter.

Les acteurs académiques de la santé, de la sécurité et des conditions de travail seront pleinement mobilisés à cette fin :

- le pôle académique dédié à la santé et sécurité au travail sera mobilisé et, au besoin, renforcé afin de centrer les assistants et les conseillers de prévention sur leurs missions de conseil, d'analyse des situations de travail et enfin d'assistance ;
- le service de médecine de prévention sera sollicité sur les aspects de suivi de la santé et la surveillance médicale réglementaire ;
- les inspecteurs de santé et de sécurité au travail (ISST) pourront être mobilisés dans le cadre de leur mission de contrôle pour participer à l'objectivation des situations, notamment les plus à risque.

I.2. Piloter la prévention du risque amiante dans les établissements du sport

Dans les établissements du sport, la prévention du risque lié à la présence d'amiante dans les locaux de travail, dont les locaux sportifs, revêt les mêmes enjeux de santé. Les directeurs d'établissement sont invités à renforcer la connaissance de ce risque et à décliner les mesures de prévention par la mise en œuvre des actions suivantes :

- sensibiliser les agents, dont les personnels d'encadrement, aux risques liés à la présence d'amiante ;
- former les agents en charge de la gestion matérielle des établissements comportant des locaux dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997[5] afin de respecter les principes de la prévention du risque amiante, notamment ceux applicables aux opérations d'entretien et de maintenance ;
- informer les agents sur leurs droits en matière d'accompagnement et de suivi médical ;
- informer régulièrement la formation spécialisée du CSA, ou le CSA de l'établissement à défaut de formation spécialisée, des actions engagées en matière de prévention du risque amiante ;
- porter une attention renforcée aux personnels qui exercent leur activité dans les lieux de travail multiples appartenant à des propriétaires différents.

I.3. Renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention des risques causés par la présence d'amiante

La prévention du risque amiante intègre toutes les dimensions de la prévention des risques professionnels. Elle fait l'objet d'une évaluation des risques, inscrite au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette évaluation, qui s'appuie *a minima* sur la fiche récapitulative de chaque dossier technique amiante (DTA), est annexée au DUERP. Sur la base de cette évaluation, des mesures de prévention sont déterminées pour chaque type de responsabilité et d'activité. Ces actions consistent à :

- déterminer les protocoles indispensables pour toutes les opérations d'entretien et d'exploitation des locaux, dont le protocole de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)[6] pour l'entretien des dalles vinyle de sol contenant de l'amiante ;
- former les acteurs de prévention et les instances ;
- assurer l'actualisation, la consultation et l'analyse des DTA ;
- former les encadrants et les opérateurs amiante, en lien avec les collectivités territoriales ;
- déterminer les procédures de traitement des situations à risque d'exposition ;
- assurer le suivi médical post-exposition et post-professionnel ;

- informer les agents des risques liés à l'amiante et renforcer l'accompagnement des équipes soumises à la possibilité de ce risque ;
- accompagner les agents dans les démarches de reconnaissance de l'imputabilité au service des maladies liées à l'amiante.

II. Prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Les bilans de la mise en œuvre du dispositif santé et sécurité au travail mettent en évidence que les risques psychosociaux constituent le premier et le principal motif d'observation portée aux registres santé et sécurité au travail (RSST) et de signalements de danger grave et imminent. De même, les bilans relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles font apparaître une augmentation du nombre de maladies d'origine professionnelle reconnues en lien avec les risques psychosociaux, ainsi qu'une augmentation des déclarations d'accident de service causés par des agressions. Ces constats sont observables en académie et dans les établissements. Ainsi, la prévention des RPS demeure un objectif prioritaire de la politique ministérielle de prévention.

Il est possible d'identifier trois cadres d'analyse des facteurs de RPS :

- l'organisation et les conditions de réalisation du travail, comprenant les relations sociales au travail ;
- les violences externes au travail ;
- les violences internes, dont les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes et sexuels.

Toutes les situations de travail, incluant les nouvelles organisations du travail, doivent faire l'objet d'une évaluation inscrite au DUERP, en prenant en compte les RPS qu'elles peuvent causer. Cette évaluation aboutit à des actions de prévention formalisées dans un plan académique[7] dédié répondant aux exigences d'une prévention primaire, secondaire et tertiaire. Cette démarche implique la mise en place de temps de formation et d'outils dédiés.

À la suite d'événements graves et quelles qu'en soient les causes (agression, harcèlement, acte suicidaire, etc.), dès lors qu'un lien avec le travail pourrait exister, il est rappelé que la formation spécialisée procède à une enquête dite de prévention, en application des articles R. 253-48 à R. 253-52[8] du Code général de la fonction publique. L'objet de cette enquête de prévention est d'analyser les causes en lien avec le travail, ayant contribué à l'événement.

II.1. Prévenir les facteurs de risque générés par le travail ou son organisation

Les facteurs de RPS causés par le travail et son organisation doivent faire l'objet d'une attention spécifique lors de l'évaluation des risques professionnels. À cette fin, la méthode Anact d'évaluation des risques professionnels[9] pourra être utilisée et les acteurs relais de la méthode mobilisés pour animer des temps d'évaluation participatifs.

Au regard des six familles de facteurs de RPS identifiées dans le rapport établi par le groupe d'experts présidé par Michel Gollac,[10] certaines situations de travail appellent une attention renforcée, parmi lesquelles :

- le travail au contact de publics à besoins spécifiques ou requérant une attention renforcée, public au comportement hautement perturbateur notamment ;
- la conduite d'entretiens sensibles, à enjeux ou à forte composante émotionnelle, dont les situations à potentiel traumatique : entretien avec les familles, avec les agents, signalement et information préoccupante, prévention de la radicalisation, recueil de la parole en cas de signalement de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes et sexuels (VDHASS), etc. ;
- les changements importants impliquant une modification des outils, des méthodes ou de l'organisation du travail habituel des agents tout en maintenant un même niveau de résultat ;
- les situations pouvant placer les agents dans une incertitude pour leur avenir du fait de leur statut, de leur affectation, de leur rémunération, etc.
- les situations de travail à pics d'activité.

En outre, un dispositif de traitement des conflits internes pourra être mis en place permettant de prévenir et traiter les situations de conflit inter agents, notamment causées par les conditions de travail.

II.2. Prévenir les violences externes et généraliser les procédures d'accompagnement collectif et individuel des situations

En cohérence avec le plan ministériel pour la tranquillité scolaire[11], des mesures de prévention des violences exercées contre les agents dans le cadre de leur travail par un ou des individus extérieurs, notamment dans le cadre d'intrusion de personnes violentes ou d'attentat, seront mises en œuvre.

Les chefs de service et les chefs d'établissement s'attacheront à mettre en œuvre les mesures de prévention de l'ensemble de ces risques et menaces. Ils seront particulièrement attentifs à :

- mobiliser le collectif de travail pour définir les mesures de protection les plus appropriées en situation de menace majeure. Cette démarche permettra aux personnels d'intégrer et de donner du sens aux consignes établies ;
- inviter chaque personnel et collectif de travail à être vigilants face au risque de violences externes ;
- s'appuyer sur les guides[12] rédigés et mis en ligne par le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN) ;
- consigner dans le plan particulier de mise en sûreté (PPMS)[13] l'ensemble des dispositions prises ;
- informer et former les personnels sur les mesures de prévention spécifiques en situation de menace majeure ;
- réaliser les exercices dédiés du PPMS visant à confirmer et à améliorer les dispositions établies ;
- préparer un dispositif d'accompagnement des agents et des usagers victimes de situations à risque de stress post traumatique, qui pourra faire appel aux cellules d'urgence médico-psychologiques (CUMP) ; cette disposition sera

particulièrement nécessaire pour les personnels en première ligne de la gestion de crise, dont les chefs d'établissement, les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) de circonscription, les directeurs d'école, les pôles d'accompagnement et de soutien aux personnels victimes de violence.

L'employeur public a une obligation de protection des agents publics en application des articles **L. 134-5** et **L. 134-6** du Code général de la fonction publique qui précisent que « la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque. »

Ainsi à chaque fois qu'un agent public est agressé ou menacé dans l'exercice de ses fonctions, il convient de mettre en œuvre la protection fonctionnelle, même sans demande de l'agent. Les actions suivantes peuvent notamment être conduites :

- les mesures de protection adaptées ;
- le cas échéant, la prise en charge des frais de justice ;
- la saisine du procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale ;
- la demande immédiate de retrait des contenus qui ciblent les personnels sur les réseaux sociaux (signalement Pharos[14]) par les services concernés et suivi jusqu'à leur retrait effectif.

Afin d'apporter une réponse humaine et efficace aux personnels victimes, les académies sont invitées à structurer l'organisation et la procédure de prise en charge de ces personnels. La mise en réseau des différents services doit être coordonnée autour d'un interlocuteur unique avec l'objectif de simplifier les démarches des victimes et de garantir une prise en charge globale de leur situation afin qu'elle soit gérée de manière adaptée et en protégeant leur santé. Cette organisation a vocation à :

- accueillir, écouter, informer et orienter le personnel victime ;
- proposer et coordonner les démarches sociales, de santé et administratives (protection fonctionnelle notamment) ;
- assurer le lien avec les acteurs professionnels compétents (juridique, santé, social, ressources humaines, etc.) ;
- suivre le dossier du personnel tout au long du processus.

L'effectivité de ces dispositions repose sur leur connaissance par les encadrants et l'autorité hiérarchique.

II.3. Prévenir les violences internes, dont les actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes

Dans la continuité des OSM précédentes, il est rappelé que **tout agent** confronté à une situation de VDHASS **doit avoir accès au dispositif de signalement prévu par la réglementation**[15].

Les services et les établissements doivent traiter les situations révélées et sont invités à :

- poursuivre et renforcer les actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir ces violences et mettre en place des outils de prévention et de traitement des conflits individuels et collectifs ;
- garantir un suivi et un accompagnement des agents victimes ou témoins de tels actes ;
- veiller à la prise en compte de l'ensemble des critères de discrimination prévus par la loi[16] ;
- veiller à la prise en compte des violences conjugales et intrafamiliales dans le cadre du dispositif ;
- assurer une information régulière auprès des agents des dispositifs VDHASS, en utilisant le document d'information sur les VDHASS figurant en annexe 3, élaboré dans le cadre des travaux de la F3SCT ministérielle ;
- organiser le retour d'expérience des cellules d'écoute et de traitement dans un objectif d'amélioration continue ;
- associer systématiquement le ou la référente VDHASS de la formation spécialisée dans le cadre de ses attributions rappelées en deuxième partie de ces OSM.

Pour ce faire, les chefs de service pourront s'appuyer sur le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique[17] établi par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), destiné aux chefs de service.

En outre, les chefs de services et les encadrants de proximité veilleront à ce que les situations de travail et les catégories de personnels présentant une plus grande probabilité d'exposition à ces actes soient évaluées. **Cette évaluation participative sera intégrée au DUERP et les mesures de prévention, recherchées avec les agents exposés, seront inscrites au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

Il conviendra d'être attentif à la charge émotionnelle induite par les situations rencontrées pour les agents exerçant des missions relatives à la lutte et à la prévention des violences sexuelles et sexistes. Une organisation spécifique sera mise en place afin que les professionnels de l'écoute qui composent la cellule d'écoute puissent construire, partager et réguler leur activité.

Par ailleurs, la DGAFP propose un guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et familiales[18] qui pourra utilement être pris en compte dans la démarche d'accompagnement des victimes.

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

Les bilans annuels ministériels portant sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou d'origine professionnelle font apparaître que les femmes y sont davantage exposées que les hommes.

Premiers employeurs de femmes, les académies et les établissements sont invités à mettre en place des 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, les demandes de prise en compte dans l'organisation et l'aménagement du travail.

Ces actions seront coordonnées dans une rubrique spécifique du Papripact et porteront en particulier sur :

- la mise en œuvre de l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe inscrite au DUERP. Cette évaluation différenciée prend en compte 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. Des actions de prévention spécifiques découlant de cette évaluation seront inscrites au Papripact ;
- l'adaptation des mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes. Cette adaptation prend en compte les risques de troubles musculo squelettiques et de troubles de la voix : professeure des écoles exerçant en maternelle, professeure de sport, professeure d'éducation physique et sportive (EPS), accompagnante d'enfant en situation de handicap, etc. ;
- l'adaptation du poste de travail à la vie hormonale, aux états de grossesse ou d'allaitement, à la ménopause et aux maladies invalidantes, notamment l'endométriose ;
- la préparation des 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 ;
- l'analyse de l'accidentologie et sa prévention en particulier pour le risque de chute ;
- la sensibilisation de 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 ;
- la sensibilisation de 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.

IV. Mobiliser pleinement l'expertise de la médecine de prévention

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié organise la réalisation des actions de prévention en santé au travail par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par un médecin du travail. Il s'agit de répondre aux difficultés de recrutement de médecins dans un contexte de pénurie durable des spécialistes concernés et de développement de la pluridisciplinarité professionnelle.

La médecine de prévention est renforcée dans son rôle de prévention de toute altération de la santé physique et mentale des agents du fait de leur travail par les deux leviers dont elle dispose : la surveillance de l'état de santé et les actions en milieu de travail.

Elle est partie prenante de la démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions du travail.

Afin de pouvoir disposer de l'expertise de la médecine de prévention, les actions à mettre en œuvre visent à :

- développer l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention interne en renforçant les recrutements, en particulier les recrutements d'infirmiers en 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.

IV.1. Développer l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention interne

Les académies et les établissements continuent à privilégier la mise en place d'une **équipe pluridisciplinaire** de médecine de prévention, propre à la structure, animée et coordonnée par un médecin du travail.

IV.1.1. Renforcer le recrutement des professionnels de la santé au travail

Les académies et les établissements poursuivent leurs efforts pour recruter des **médecins du travail**. Dans un contexte durable de difficultés de recrutement des médecins du travail, elles privilégient les recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) et offrent aux intéressés une rémunération en cohérence avec le référentiel interministériel des rémunérations des médecins du travail, élaboré par la DGAFP et la direction du budget, en vue de renforcer l'attractivité des postes.

Le recrutement de **collaborateurs médecins du travail** est favorisé en incitant les médecins du travail en poste à exercer des fonctions de tuteur, afin de permettre à un médecin en cours de reconversion d'exercer les missions tout en se formant à la médecine du travail dans le cadre d'un parcours universitaire. Compte tenu de l'investissement attendu dans la fonction de tuteur, l'exercice du tutorat pourra être valorisé.

Le recrutement d'**infirmiers en santé au travail** est poursuivi avec l'objectif de doter chaque équipe pluridisciplinaire de plusieurs infirmiers et *a minima* d'un infirmier par direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), par établissement national ou par établissement du sport. S'ils ne sont pas formés à la santé au travail, l'académie ou l'établissement assure aux infirmiers nouvellement recrutés la possibilité de suivre dans l'année de recrutement 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[19].

Le recrutement d'assistants administratifs de professionnels de santé est poursuivi afin de décharger les médecins du travail et infirmiers des tâches administratives et de faciliter l'efficacité d'une équipe dispersée dans les sites d'intervention. Les académies et les établissements veillent à respecter l'attribution d'un **secrétariat dédié** à l'équipe pluridisciplinaire et non partagé avec d'autres structures. Ces postes d'assistants nécessitent une formation à laquelle les membres de l'équipe consacrent du temps ainsi que des conditions de travail qui autorisent une pleine disponibilité pour répondre aux sollicitations des agents. La stabilité des personnels dans ces postes est favorisée.

Le recrutement de **psychologues du travail et de psychologues cliniciens** est à poursuivre dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et en formalisant l'organisation et la coordination de leurs missions avec celles de l'équipe pluridisciplinaire.

IV.1.2. Créer les conditions d'un exercice professionnel attractif

IV.1.2.1. Rendre attractifs les métiers des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire

La surveillance médicale des personnels s'enrichit de la co-intervention de différents professionnels qui se fait dans le cadre d'une coordination de travail au service d'un projet de service annuel.

Les missions et le périmètre d'intervention de chaque professionnel sont formalisés dans une lettre de mission.

Le rapport annuel de la médecine de prévention est présenté à la formation spécialisée du CSA académique ainsi qu'aux formations spécialisées des CSA spéciaux.

L'équipe pluridisciplinaire 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.

Elle est prévenue des changements d'organisation des services et associée aux dispositifs d'accompagnement au changement prévus.

Les infirmiers de santé au travail voient leur domaine de compétences étendu aux visites quinquennales qui deviennent des visites d'information de prévention (VIP), aux visites intermédiaires dans le cadre de la surveillance médicale particulière et aux actions en milieu professionnel. Les nouvelles missions s'inscrivent dans le cadre de protocoles coécrits avec le médecin du travail.

L'accès à ce professionnel de la santé au travail de proximité permet une réponse de premier recours à partir du rôle propre de l'infirmier, un accompagnement des agents en cas de surveillance médicale organisée dans le cadre d'un conventionnement et le suivi des préconisations du médecin du travail.

Leur connaissance de l'environnement du travail garantit la réalisation d'activités sur le milieu du travail comme l'observation infirmière des postes de travail, la participation aux visites des services ou aux enquêtes.

Leur investissement pour acquérir cette nouvelle compétence est pris en compte dans la gestion de leur carrière et de leur situation indemnitaire.

Les psychologues du travail interviennent sur des missions de prévention des risques psychosociaux qui nécessitent d'être organisées avec le médecin du travail.

Leur qualification est reconnue par une rémunération en référence à la grille Presanse spécifique aux professionnels des services de santé au travail interentreprises.

La prévention des risques psychosociaux requiert en effet l'intervention de spécialistes de l'organisation du travail qui évaluent les situations, analysent les facteurs de risque et identifient les moyens d'y remédier. Ils peuvent également animer des espaces de discussion sur le travail selon des méthodes éprouvées.

La prise en charge des situations individuelles complexes de ressenti de souffrance au travail bénéficie de l'expertise d'un **psychologue clinicien** qui intervient en protocole avec le médecin du travail.

Le recours à un **ergonome** spécialiste de l'organisation du travail apporte une expertise en matière d'adaptation des postes de travail des agents.

IV.1.2.2. Adapter les conditions de travail matérielles

Les académies et les établissements mettent à disposition des locaux équipés d'un point d'eau, des matériels et des équipements adaptés à un service médical et qui tiennent compte de l'élargissement de l'équipe pluridisciplinaire.

Elles garantissent un exercice réalisé dans la confidentialité et la sécurité de l'agent, du professionnel et des données de santé. En particulier, une imprimante dédiée est mise à disposition du service de médecine de prévention, installée dans ses locaux.

L'usage de la télémedecine est développé.

IV.1.2.3. Mettre à disposition les outils qui permettent d'organiser la surveillance de la santé au travail

L'équipe pluridisciplinaire a accès aux listes actualisées de l'ensemble des personnels, comprenant l'identification de ceux relevant d'une surveillance médicale particulière.

Elle a accès à tous les documents traçant l'exposition aux risques et en particulier aux DUERP et aux fiches de poste des agents.

Le médecin du travail est destinataire des déclarations de maladies professionnelles et des déclarations d'accidents de service.

Il peut être sollicité pour participer aux enquêtes.

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

IV.1.2.4. Garantir l'indépendance professionnelle

L'équipe pluridisciplinaire est rattachée au recteur ou au secrétariat général.

Les préconisations médicales et les conseils sont pris en compte par les chefs de service et les chefs d'établissement.

IV.1.2.5. Prévenir les risques liés à l'isolement des équipes

Des collaborations de travail entre les professionnels de la médecine de prévention à l'échelle de la région académique sont favorisées, de manière à faciliter les échanges de pratiques professionnelles, la possibilité de recruter des collaborateurs médecins du travail, le tutorat des infirmiers en formation de santé au travail et l'accueil en stage d'internes en médecine

du travail.

IV.1.3. Recourir à l'externalisation des missions par le biais de conventions en cas d'impossibilité de recrutement

Les académies et les établissements confrontés à des difficultés de recrutement de professionnels de santé au travail, en particulier de médecin du travail, sont invités à recourir à un **conventionnement** avec un service de prévention de la fonction publique mutualisé ou un service de prévention et de santé au travail interentreprises ou associatif.

La convention est présentée en formation spécialisée du CSA ou en CSA.

Le bilan annuel d'activité est transmis à la formation spécialisée du CSA ou au CSA.

IV.2. Mobiliser les équipes autour d'axes de travail prioritaires

IV.2.1. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle, les questions du maintien dans l'emploi des personnels fragilisés par leur état de santé, par une situation de handicap ou par leur âge et la fin de leur carrière professionnelle et du retour à l'emploi après un éloignement de longue durée pour raisons de santé ou personnelles sont des enjeux majeurs, dans un contexte d'allongement des carrières et de transformation des métiers et des organisations de travail.

Outre les mesures RH de gestion des carrières, de gestion des compétences et de lutte contre les discriminations, les actions en faveur du maintien dans l'emploi, qui passent par un accompagnement de la santé par les réseaux de la médecine de prévention et par un accompagnement social par les services sociaux sont renforcées en lien avec les correspondants handicap pour préserver la santé physique et mentale et leur permettre de continuer à travailler dans des conditions adaptées à leur état de santé.

La diversité des situations individuelles et collectives conduit à mobiliser différents réseaux d'acteurs (la médecine de prévention, le service social en faveur des personnels, les psychologues, les correspondants et référents handicap, le réseau RH et les acteurs partenaires de prévention extérieurs) à organiser leur coordination et à améliorer la connaissance globale des actions d'accompagnement de la santé au travail.

IV.2.2. Prioriser la prévention primaire

Les équipes développent la réalisation de la surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des personnels réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents exposés à des risques professionnels particuliers et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail.

La périodicité des visites ne sera pas supérieure à quatre ans.

La réalisation de la visite d'information et de prévention (VIP) cible l'entrée dans la fonction et les épisodes de mobilité (changement d'affectation, évolution de carrière, etc.).

Elle permet de créer le dossier médical en santé au travail, de repérer les personnels qui relèvent de la surveillance médicale particulière, et de faire connaître à l'agent les missions de l'équipe pluridisciplinaire.

IV.2.3. Préserver et promouvoir la santé mentale

Il s'agit d'agir pour le repérage de la souffrance mentale, l'accompagnement et l'orientation vers le soin des situations ainsi que pour la promotion du bien-être mental.

L'attention est portée en particulier sur les états de stress susceptibles d'entraîner une atteinte de la santé mentale. Ces états peuvent faire suite à des événements aigus à risque traumatique individuels comme des agressions ou des VDHAAS, ou à des événements qui touchent la communauté éducative, ou à une surcharge mentale qui est en lien avec des efforts exceptionnels d'adaptation à des changements dans la réalisation du travail.

Pour prévenir les risques psychosociaux, les académies et les établissements s'appuient sur les interventions des psychologues du travail afin d'analyser les situations de travail, sur la médecine de prévention appuyée éventuellement par des psychologues cliniciens afin de repérer et de prendre en charge les personnels atteints de troubles de la santé et d'aménager leur situation de travail.

Pour appuyer les actions conduites par les académies et les établissements, le ministère dispose d'un partenariat avec la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) qui permet, via les réseaux prévention, aide et suivi (PAS), de mettre en œuvre des actions concertées de prévention collectives et individuelles. Ce partenariat comprend également un dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Par ailleurs, afin d'améliorer le repérage et les bons réflexes dans l'accompagnement des situations individuelles vers les professionnels de la prise en charge et pour lutter contre la stigmatisation des maladies psychiques, les chefs de service sont invités à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale en application de la circulaire interministérielle du 23 février 2022[20].

V. Renforcer la structuration de la prévention des risques professionnels

V.1. Mettre en place des structures académiques de prévention

Au regard des enjeux et des actions menées et à venir, les académies doivent renforcer leur structure 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. La création et le renforcement de cette structure s'inscrit dans l'obligation faite à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en déterminant une organisation et des moyens adaptés. Ces dispositions sont prévues par l'article **L. 4121-1** du Code du travail.

Distincte du service de médecine de prévention, cette structure est rattachée au secrétariat général de l'académie ou à la direction des ressources humaines. L'agent en charge de son pilotage peut être le conseiller de prévention académique. Il participe à l'harmonisation des actions de prévention à l'échelle de l'académie.

Cette structure est particulièrement en charge de :

— 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 ;
- alimenter les travaux du comité de pilotage académique présidé par le recteur dédié à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- 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, en particulier pour :
 - rédiger et mettre à jour le DUERP ;
 - traiter les situations inscrites aux RSST ;
 - suivre les recommandations formulées par l'ISST à l'issue des visites de contrôle.

Particulièrement chargée de la mise en œuvre effective de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie et des conditions de travail, la structure réunit :

- un agent chargé du secrétariat pouvant également être chargé de la coordination des secrétariats administratifs des formations spécialisées de l'académie ;
- un ou des conseillers de prévention formés aux risques rencontrés dans les établissements et services (installations, équipements, métiers du sport et des activités physiques et sportives, etc.) et à l'accompagnement des chefs d'établissement, des chefs de service et des directeurs d'établissement (dont visites conseil) ;
- le référent amiante de l'académie prévu par le Pama ;
- un ou des formateurs en santé et sécurité au travail, destinés à assurer les formations réglementaires et plus généralement l'information des personnels.

Un ou des chargés de mission RPS/QVCT, peuvent selon l'organisation retenue par l'académie, être rattachés à cette structure. Le référent bâti scolaire[21] ainsi que le coordonnateur académique risques majeurs (Carm) peuvent également faire partie de la structure académique.

Il est rappelé que cette structure prend en compte notamment les personnels en charge des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (Drajes) et des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES). Elle prend également en compte les personnels des établissements relevant du ministère chargé des sports. À cette fin, elle établit une relation de travail avec l'agent de prévention des établissements du sport implantés sur le territoire de l'académie. L'ensemble des dispositions spécifiques du périmètre pour les établissements du sport et les services régionaux et départementaux académiques de la jeunesse, de l'engagement et du sport sont précisés dans l'annexe 2 de ces OSM.

Le conseiller académique de prévention des risques professionnels conserve, indépendamment du pilotage de cette structure, sa mission d'assistance et de conseil pour la définition et la mise en œuvre de la politique académique dans le périmètre de compétence de la formation spécialisée des CSA de l'académie, auprès du recteur, chef de service de l'académie. Il conserve sa mission d'animation du réseau des assistants et des conseillers de prévention de l'académie.

L'inspecteur santé sécurité au travail, de par sa mission de contrôle, est indépendant de cette structure chargée de la mise en œuvre de la politique académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il n'en assure pas le pilotage.

V.2. Structurer et faire connaître les travaux des formations spécialisées

Les attributions de la formation spécialisée ont été codifiées **aux articles R. 253-18 à R. 253-65 du Code général de la fonction publique (CGFP)**. Certaines attributions demeurent par ailleurs dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, ainsi qu'au titre du comité social dans les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail.

Dans les administrations ou établissements publics disposant d'un effectif inférieur à deux cents agents et qui n'ont pas mis en place de formation spécialisée, les attributions de la formation spécialisée relèvent du comité social d'administration. Dans ce cas, le comité social d'administration reprend l'ensemble des compétences et prérogatives qui sont dévolues à la formation spécialisée.

Les établissements veillent au bon fonctionnement des formations spécialisées des comités sociaux d'administration et prennent en compte les trois types d'attributions de ces formations spécialisées :

- attributions liées à l'information dont elles doivent faire l'objet ;
- attributions liées à l'obligation de les consulter ;
- attributions opérationnelles.

V.2.1 Information des formations spécialisées

Les formations spécialisées ou, à défaut, les comités sociaux d'administration sont informés :

- des différents rapports et bilans, en particulier les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique, le rapport annuel établi par le médecin du travail, les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que les réponses de l'administration à ces observations, le bilan des signalements des actes de VHDASS, etc. Ces éléments doivent permettre d'une part d'évaluer la mise en œuvre de la

règlementation en matière de santé et sécurité au travail, et d'autre part d'identifier les actions à engager pour renforcer la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;

- des observations relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées dans le registre de santé et de sécurité au travail ;
- des refus suite aux préconisations du médecin du travail, notamment sur les aménagements de poste, ou du non renouvellement des fonctions d'un médecin du travail pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention ;
- des lettres de cadrage et les lettres de mission des assistants et conseillers de prévention, comprenant la quotité de temps allouée à leurs missions de prévention.

Ces éléments sont transmis à la formation spécialisée compétente, et chacun fait l'objet d'une inscription à l'ordre du jour d'au moins une réunion par an.

V.2.2. Saisine pour avis de la formation spécialisée

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité social d'administration est **saisi pour avis**[22] dans le cadre de son champ de compétence sur :

- les règlements et les consignes que l'administration envisage d'adopter relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, et à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Cette saisine pour avis pourra se faire sous la forme de groupes de travail de l'instance, avant validation en séance plénière des règlements et consignes ;
- des projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- des projets importants d'introduction de nouvelles technologies et de l'introduction de ces nouvelles technologies ;
- de l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- d'un programme annuel de prévention de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

En outre, la formation spécialisée propose des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles en lien avec le référent de la formation spécialisée en matière de VD Hass.

V.2.3. Attributions opérationnelles des formations spécialisées

Afin de permettre à la formation spécialisée de remplir pleinement sa mission d'analyse des risques présents dans l'environnement de travail des agents, les chefs d'établissements veilleront à faciliter la mise en œuvre des prérogatives opérationnelles des formations spécialisées, notamment les visites de sites et les enquêtes, en particulier à la suite des accidents de service ou des maladies professionnelles. Ainsi, la formation spécialisée doit être informée de tout accident ou maladie susceptible de donner lieu à une enquête de l'instance.

À cette fin, l'administration octroie toutes facilités aux membres de la délégation de la formation spécialisée ou du comité social en l'absence de formation spécialisée qui procèdent à la visite des services. Ils bénéficient du droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par la formation spécialisée ou le comité social. L'accès aux documents administratifs nécessaires à la mission d'analyse des risques entre dans ces dispositions régulières : DUERP, RSST, DTA, registre de sécurité, fiches de données de sécurité, registre des équipements sportifs, registre des contrôles et vérifications périodiques, liste des agents exposés à des agents chimiques dangereux, notices de poste, etc.

Dans certaines situations et seulement lorsque les besoins de l'enquête le rendent nécessaire, l'accès à certaines données personnelles pourra être demandé par la délégation à l'employeur, dans le cadre de l'article **R. 254-53** du Code général de la fonction publique.

Des protocoles de visites et d'enquêtes sont établis avec les instances. Lorsqu'ils sont établis les membres y sont formés.

Deuxième partie – Obligations réglementaires et éléments structurants pour la mise en place d'une politique de prévention

Cette partie est destinée à présenter les obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail et à aider les académies, les établissements publics nationaux (EPN) et les établissements du sport à structurer leurs programmes annuels de prévention.

Les établissements du sport trouveront des précisions complémentaires dans le document d'information sur la santé et sécurité au travail des personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport annexé à ces OSM.

Cadre juridique de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique :

- **Décret n° 82-453** du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Code général de la fonction publique, notamment le titre V portant sur les comités sociaux (**articles R. 251-1 à R. 254-93**) ;
- **Arrêté** du 28 avril 2022 portant création de comités sociaux d'administration ministériels, de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

I. Pilotage et structuration de la santé et sécurité au travail

I.1. Identification des chefs de service

Dans les académies, les chefs de service sont les rectrices et recteurs d'académie, et les inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale (IA-DSDEN).

Au sein des collèges et lycées, le chef d'établissement prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement[23].

Pour les établissements ayant une commission hygiène et sécurité (CHS)[24], le chef d'établissement présente chaque année à cette commission un rapport d'activité de l'année passée présentant notamment les suites données aux avis de la commission et un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Au sein des écoles, le directeur d'école veille à la bonne marche de l'école dont il a la charge et au respect de la réglementation qui lui est applicable, en application de l'article **R. 411-10** du Code de l'éducation. Il est l'interlocuteur incontournable de l'assistant de prévention pour la bonne tenue du registre santé sécurité et au travail et pour la contribution de l'école à l'élaboration du DUERP de la circonscription.

Il est rappelé qu'en application de l'article **L. 212-4** du Code de l'éducation, « la commune a la charge des écoles publiques. Elle est propriétaire des locaux et en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement. »

Les personnes exerçant la fonction de chef de service en matière de santé et sécurité au travail pour les personnels jeunesse et sports sont les suivantes :

- la rectrice ou le recteur d'académie de l'académie chef-lieu de région pour les personnels des DRAJES ;
- l'inspectrice ou l'inspecteur d'académie-directrice ou directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale pour les personnels des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) ;
- la directrice et le directeur d'établissement.

I.2. Principales missions des chefs de service

Les chefs de service veillent à :

- communiquer aux personnels le nom et les coordonnées des interlocuteurs chargés de la santé et sécurité au travail et de l'action sociale ;
- informer les personnels des modalités d'accès aux registres obligatoires (de santé et de sécurité au travail et de danger grave et imminent), y compris dématérialisés ;
- clarifier les rôles des personnels en matière de sécurité incendie ;
- communiquer au service de médecine de prévention les éléments nécessaires à la mise en place du suivi médical (notamment les résultats de l'évaluation des risques) ;
- favoriser l'accès des personnels aux formations sur les sujets de santé, de sécurité et de prévention des risques.

Les personnels jeunesse et sports sont informés des dispositifs et acteurs de prévention vers lesquels ils peuvent se tourner. De manière plus générale, il est rappelé que les chefs de service définissent la politique de prévention dans les établissements et services placés sous leur responsabilité, en lien avec les instances de dialogue social ; cette politique comprend notamment les missions suivantes :

- mettre en place un réseau structuré d'acteurs de prévention ;
- veiller à ce que l'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le DUERP soient réalisées et mises à jour au moins annuellement et ce pour l'ensemble des personnels, en prenant en compte, de manière participative, l'ensemble des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, y compris les risques psychosociaux[25] ;
- programmer les actions de prévention faisant suite à l'évaluation des risques, en les formalisant dans un programme annuel de prévention qui est présenté pour avis à la formation spécialisée du CSA, ou au CSA en l'absence de formation spécialisée ;
- s'assurer que l'ensemble des agents bénéficient du suivi médical réglementaire ;
- organiser la formation et l'information des personnels sur les risques professionnels et les mesures de prévention ;
- anticiper les changements organisationnels (analyses d'impacts préalables) ;
- réaliser des enquêtes à la suite d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

I.3. Responsabilité des chefs de service

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié prévoit à son article 2-1 que « 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. »

Le même décret précise à l'article 3 que « dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres I^{er} à V de la quatrième partie du Code du travail et par les décrets pris pour leur application [...] »

La directive européenne du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE)[26] définit l'employeur à son article 3, comme « toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement. »

Le Code du travail, dans sa quatrième partie, à l'article L. 4121-1 prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

- des actions d'information et de formation ;
- 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. »

La réglementation[27] prévoit également que l'employeur « veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes » et « met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer 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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 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 »[28].

Par ailleurs la responsabilité du chef de service n'exonère pas l'agent public de la sienne, dans la limite de ses connaissances et attributions. Ainsi l'article L. 4122-1 du Code du travail prévoit que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur [...] il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

II. Acteurs de la prévention

II.1. Assistants de prévention et conseillers de prévention

II.1.1. Identification des assistants de prévention et des conseillers de prévention

Chaque chef de service identifié au point 1.1 nomme un ou des agents pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail dans le champ de compétence des formations spécialisées. Ces agents exercent leurs fonctions sous leur autorité. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination.

Un positionnement du conseiller de prévention auprès du recteur d'académie, du directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN) ou du directeur ou du président d'établissement sera privilégié afin de garantir le portage le plus efficace de la politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

II.1.2. Missions des assistants et de conseillers de prévention

La mission des assistants et des conseillers de prévention est d'assister le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les assistants et les conseillers de prévention :

- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels ;
- participent, en collaboration avec le chef de service, à l'établissement des déclarations de dérogation prévues à l'article 5-12 du décret 82-453 modifié ;
- les conseillers de prévention, en plus de ces missions coordonnent, animent et apportent leur soutien au réseau des assistants de prévention.

II.1.3. Moyens des assistants et des conseillers de prévention

Afin de réaliser leurs missions la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) préconise[29] que les assistants et conseillers de prévention disposent respectivement d'au moins 20 % et 50 % de leur temps de travail

consacré à leur mission de prévention des risques professionnels.

Ils doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi lors de leur prise de fonction puis d'une formation continue régulière facilitant leur montée en compétence.

Enfin une lettre de cadrage est établie et renouvelée annuellement par le chef de service, afin de préciser les objectifs et les moyens mis à disposition de chaque agent de prévention : formation initiale et continue, matériel informatique, espace de travail, enveloppe de frais de déplacements, budget pour les actions à conduire dont les formations à destination des personnels, etc. Cette lettre est rédigée en rapport avec le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'établissement.

II.1.4. Information aux personnels et aux formations spécialisées

Les chefs de service doivent informer les personnels du nom et des coordonnées de l'assistant de prévention ou du conseiller de prévention placé sous son autorité.

Dans le cadre du dialogue social les chefs de service doivent informer la formation spécialisée du CSA compétent de la cartographie du réseau des assistants et des conseillers de prévention, dont la liste des assistants et des conseillers de prévention ainsi que leurs lettres de cadrage.

II.2. Équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention

L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Elle conduit les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

L'équipe pluridisciplinaire est animée et coordonnée par un médecin du travail et fait appel à des professionnels de la santé au travail : infirmiers en santé au travail, psychologues du travail et ergonomes.

Elle dispose de l'appui d'un secrétariat.

L'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention travaille en lien avec la structure académique de prévention, en particulier sur des études de postes.

II.3. Inspecteurs en santé et sécurité au travail

Il existe deux réseaux d'ISST intervenant dans le périmètre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports :

- les ISST chargés d'inspecter les écoles, les collèges, les lycées et les services académiques, qui disposent d'une lettre de mission rédigée par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), sont rattachés à l'IGÉSR et placés sous l'autorité directe des recteurs d'académie ; ils sont désignés ci-après « ISST des académies » ;
- les ISST chargés d'inspecter les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les établissements relevant du ministère des sports et les services de l'administration centrale, qui relèvent de l'IGÉSR ; ils sont désignés ci-après « ISST-IGÉSR ».

Les ISST des académies sont compétents pour contrôler les conditions d'application de la réglementation des personnels affectés dans les services académiques, le cas échéant en lien avec les ISST des services de l'état compétents pour les Drajés et SDJES hébergées dans des bâtiments communs à d'autres services.

Chaque recteur de région académique arrête, en lien avec l'IGÉSR, la répartition géographique d'intervention des ISST rattachés aux académies de la région académique.

Les ISST-IGÉSR sont compétents pour l'ensemble des établissements du sport, y compris les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (Crepes).

Pour rappel, les missions des ISST sont définies par le décret du 28 mai 1982. Son article 5-2 précise que « les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. [...] Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation ».

Les ISST peuvent également assurer des missions d'expertise et de conseil et assister aux travaux des formations spécialisées des CSA et des CSA spéciaux ou des CSA en l'absence de formation spécialisée ; ils sont systématiquement informés par le président des réunions et de leur ordre du jour.

II.4. Assistants de service social des personnels (ASSP)

Des ASSP exercent au sein des services sociaux en faveur des personnels qui existent dans chaque rectorat et DSDEN. Ces ASSP peuvent être contactés en proximité par tout personnel, notamment pour des questions en lien avec l'exercice professionnel. L'ASSP conseille le chef de service et lui présente son rapport d'activité annuel.

L'ASSP est un acteur important de la politique de prévention dans les services.

Pour rappel, l'article 11 du décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 précise que les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention lorsqu'elle est constituée.

Les missions de l'ASSP s'articulent autour de deux axes complémentaires : la prévention et l'aide à la personne. Exercées au niveau individuel ou collectif, ces missions participent à la mise en place d'une culture de prévention des risques professionnels, de non-discrimination et s'inscrivent dans les missions du service social du travail décrites à l'article **L. 4631-2** du Code du travail.

L'ASSP est un interlocuteur essentiel pour les agents comme pour la hiérarchie. Il est recommandé de l'inviter aux réunions des formations spécialisées des CSA de l'académie chef-lieu et de l'académie chef-lieu en tant que personne qualifiée, et de lui permettre de présenter annuellement son rapport d'activité.

II.5. Autres professionnels et dispositifs de prévention

D'autres professionnels de la prévention peuvent être mobilisés pour mettre en œuvre des actions de prévention, auprès de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention (psychologue, ergonomiste, etc.) ou du service ressources humaines (psychologue du travail, chargé de prévention des RPS/QVCT, etc.).

Les cellules d'écoute académiques offrent à tous les personnels un espace de parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité leur permettant :

- d'évoquer des difficultés professionnelles ou personnelles en dehors de tout contexte hiérarchique ;
- d'être conseillés et orientés vers des professionnels (médecin du travail, psychologue, assistant social des personnels, services administratifs, etc.) afin que leur soient apportés l'aide et l'accompagnement nécessaires.

Par ailleurs, pour accompagner les personnels fragilisés et assurer un soutien adapté au contexte personnel et/ou professionnel de la personne, un dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques, assuré par une équipe de psychologues est mis à disposition par la MGEN. Ce service proposé par les Espaces d'accueil et d'écoute a été étendu en continu 24 h/24 et 7 j/7 depuis octobre 2020.

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est mis en place dans chaque académie et dans chaque établissement public relevant du ministre chargé des sports. Ce dispositif est créé à l'attention des victimes et des témoins de ces actes.

Ces points doivent être rappelés en formation spécialisée du CSA spécial académique et en formation spécialisée des CSA d'établissement ou en CSA en l'absence de formation spécialisée.

III. Instances de dialogue social

III.1. Formation réglementaire des membres des formations spécialisées des CSA[30]

Les membres des CSA et ceux des formations spécialisées bénéficient respectivement d'une formation d'une durée de trois jours et de cinq jours au cours de leur mandat. Pour les seuls membres de la formation spécialisée, deux des cinq jours de formation bénéficient aux représentants du personnel au titre du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail (**Article L. 214-1** et articles **R. 254-79** et suivants du CGFP).

Selon les préconisations du guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État,[31] cette formation présente deux objectifs :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

III.2. Prérogatives opérationnelles des formations spécialisées

Les formations spécialisées, ou les CSA en l'absence de formation spécialisée[32], disposent de prérogatives leur permettant d'analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents et contribuer ainsi à leur prévention.

Les formations spécialisées issues des CSA sont compétentes à raison des matières :

- la protection de la santé physique et mentale ;
- l'hygiène ;
- la sécurité des agents dans leur travail ;
- l'organisation du travail ;
- le télétravail ;
- les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes.

Elles sont compétentes à raison de personnes affectées, mises à disposition ou réalisant leurs missions dans les services, établissements et écoles selon une répartition qui doit être respectée lors des visites qu'elles réalisent.

La formation spécialisée issue du **CSA académique** est compétente pour les questions intéressant le fonctionnement et l'organisation des écoles et des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs relevant du ministère chargé de l'éducation nationale de l'académie.

Les formations spécialisées issues des **CSA spéciaux départementaux** sont compétentes pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires et des écoles du département.

La formation spécialisée issue du **CSA spécial académique** est compétente pour les questions spécifiques intéressant l'organisation des services administratifs académiques.

La formation spécialisée issue du **CSA spécial de région académique** est compétente pour les questions spécifiques relatives aux orientations stratégiques des politiques intéressant tous les services et établissements de la région académique, et les personnels qui y exercent.

Par dérogation à ces répartitions, s'agissant des questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des services :

- Les formations spécialisées (FS) du CSA académique et du CSA spécial académique sont compétentes pour les services interacadémiques placés sous l'autorité du recteur de cette académie ;
- La FS du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu est compétente pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement du service régional situé dans son ressort territorial de région académique, notamment les services régionaux et départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (Drajes et SDJES).

Il est rappelé, en complément de cette répartition que le principe de subsidiarité s'applique au fonctionnement des instances qui recouvrent le même périmètre, et qu'en l'absence de formation spécialisée compétente, le comité social d'administration compétent reprend toutes les attributions de la formation spécialisée.

III.2.1. Visites de service[33]

Les visites de sites par les formations spécialisées sont particulièrement adaptées à la mission d'analyse des risques professionnels. Elles peuvent apporter un regard complémentaire pour la définition des programmes annuels de prévention.

Ces visites doivent respecter les périmètres de compétences des différentes instances.

Toute visite de service est le fruit d'une délibération en réunion de la formation spécialisée. Celle-ci fixe obligatoirement l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de la visite. La délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant, des représentants des personnels, membres titulaires ou suppléants de la formation spécialisée. Peuvent également participer à la visite l'assistant ou le conseiller de prévention, un médecin du travail ou un représentant de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, ainsi que l'ISST.

Les missions accomplies lors de chaque visite, notamment l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels, ainsi que les propositions d'actions qui en découlent, donnent lieu à un rapport qui doit être présenté à la formation spécialisée. L'employeur doit informer la formation spécialisée des suites données aux préconisations qu'elle a émises.

Pour le bon déroulement des travaux des délégations de visite, une concertation pourra être organisée permettant d'établir un protocole de visite. Celui-ci pourra notamment prévoir l'envoi d'un questionnaire préalable à la visite et des créneaux d'échanges avec les personnels, qui pourront être organisés, éventuellement hors présence hiérarchique en fonction de la nature de la visite ; une restitution auprès des personnels et usagers qui ont fait l'objet de la visite est par ailleurs souhaitable.

Une formation à la conduite des visites peut être donnée aux représentants du personnel membres de la formation spécialisée, conjointement avec les représentants de l'administration susceptibles de participer à ces visites. Toutes les facilités doivent être données par l'employeur à la mise en œuvre de la visite : secrétariat administratif, informations, moyens matériels.

III.2.2. Procédures à la suite d'accident ou de maladie professionnelle grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves

Conformément à l'article **R. 253-48** du CGFP, la formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'**article 6** du décret n° 85-453 modifié du 28 mai 1982. Cette enquête ne vise pas à rechercher des responsabilités, à la différence d'une enquête administrative, mais a pour objectif d'identifier les éventuels facteurs de risques ayant pu contribuer à la survenue de l'accident ou de la maladie professionnelle afin de proposer des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de ses travaux et après une analyse méthodique des causes ayant conduit à l'accident ou à la maladie professionnelle, la délégation mandatée par la formation spécialisée établit et présente à la formation spécialisée un rapport faisant état des causes de l'accident ou de la maladie professionnelle ayant un lien avec le travail, ainsi qu'un ensemble de préconisations à l'employeur afin que le fait générateur de l'enquête ne se reproduise pas.

L'employeur est tenu de tenir la formation spécialisée informée des suites données, des conditions de leur mise en œuvre sinon du motif de non mise en œuvre.

Afin de faciliter la réalisation de ces enquêtes, les formations spécialisées ainsi que les agents de prévention compétents doivent recevoir les informations relatives aux accidents de service et maladies professionnelles déclarés, **tout en respectant le principe du secret médical**. Pour ce faire, dans le cadre du dialogue social, une concertation relative à la mise à disposition de ces informations sensibles mais essentielles à l'analyse des risques permettrait de respecter les prérogatives de chaque instance. La fiche de déclaration d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) ne pourra être transmise que dans le **strict respect de l'anonymisation de la déclaration**. Cette concertation peut aboutir à préciser :

- les critères de gravité ou de fréquence des accidents et des maladies professionnelles à partir desquels une information sera systématiquement faite aux secrétaires des formations spécialisées compétentes, de même que les critères de réunion de l'instance en séance extraordinaire ;
- le contenu et la nature des informations transmises aux secrétaires des instances compétentes à l'aide par exemple d'un formulaire type d'information ;
- les modalités (délais et moyens) de transmission des signalements aux secrétaires des formations spécialisées compétentes, par l'administration ;
- les modalités de déclenchement de l'enquête en application de l'article R. 253-49 du CGFP ;
- les moyens de formation à déployer, notamment dans le cadre de la formation prévue aux articles R. 254-79 à 82 du CGFP, afin que les délégations d'enquête disposent des compétences méthodologiques nécessaires à la réalisation de tels travaux ;
- la possibilité du recours à expert certifié[34] conformément aux articles **R. 2315-51 et R. 2315-52** du Code du travail.

Les chefs de service veilleront à informer les agents des procédures et des droits attachés au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à l'occasion de chaque déclaration d'accident ou de maladie, en leur transmettant un document d'information reprenant les éléments des guides ministériels dédiés.

III.3. Contingent annuel réglementaire d'autorisations d'absence pour les membres des formations spécialisées

Les représentants des personnels, titulaires et suppléants, membres de formations spécialisées bénéficient, pour l'exercice

de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours.

L'arrêté interministériel du 15 juin 2022[35] fixe ce contingent annuel d'autorisations d'absence en fonction du nombre d'agents placés dans le champ de compétence des formations spécialisées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

Afin de tenir compte des conditions particulières d'exercice des fonctions de certains personnels, l'arrêté ministériel du 25 mai 2023[36] détermine les modalités de conversion du contingent annuel d'autorisations d'absences en heures. Il précise que chaque membre peut renoncer à tout ou partie du contingent dont il bénéficie au profit d'un autre membre de la formation spécialisée.

L'attention des chefs de service est appelée sur la bonne application de ces dispositions.

Le tableau ci-dessous présente les différentes autorisations d'absence applicables aux membres des formations spécialisées :

	Références	Type d'ASA	Durée	Modalités	Programmation
Réunions de l'instance (séances plénières et groupes de travail)	Art. R. 214-36 du CGFP	Non contingentées	Temps de la réunion doublée (pour le CR) + temps de trajet (art. R. 214-41 de la CGFP)	Justificatif nécessaire	
Enquêtes	Art. R. 214-47 du CGFP	Non contingentées	Temps de l'enquête	Justificatif nécessaire	
Recherche de mesures préventives en cas d'urgence	Art. R. 214-47 du CGFP	Non contingentées	Temps nécessaire	Justificatif nécessaire	
Temps de trajet pour les visites	Art. R. 214-47 du CGFP	Non contingentées	Temps nécessaire en heures	Justificatif nécessaire	
Visites de site	Art. R. 214-48 du CGFP	Contingentées	Une demi-journée minimum	Pas de justificatif (sauf si remboursement de frais de mission)	oui
Autres missions de la F3SCT	Art. R. 214-48 du CGFP	Contingentées	Une demi-journée minimum	Pas de justificatif	oui

IV. Principaux outils de santé et sécurité au travail

IV.1. Evaluation des risques professionnels et document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le taux de réalisation des DUERP figure dans les bilans annuels de la mise en œuvre du dispositif SST pour les deux périmètres ministériels. Ces bilans sont présentés aux formations spécialisées des CSA ministériels. L'actualisation annuelle des risques professionnels et sa transcription au DUERP est une obligation réglementaire qui engage la responsabilité de l'employeur. Le DUERP est accessible à tous les personnels.

IV.1.1. Dispositions générales

La circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique[37] détaille l'ensemble des dispositions spécifiques applicables, notamment les livres I à 5 de la quatrième partie du Code du travail. Il est important de rappeler que l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels et sa transcription dans le DUERP est une obligation des employeurs. Elle comprend les RPS. Cette évaluation est différenciée en fonction du sexe et relève d'une démarche participative associant l'ensemble des personnels. Elle constitue le socle de toute démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail en permettant d'élaborer, d'assurer le suivi et de faire évoluer les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) académiques, départementaux et des établissements.

Il relève des compétences des formations spécialisées des CSA d'être associées au choix des démarches et des méthodes

d'évaluation des risques, au recensement des risques, et à l'analyse des résultats de ces démarches.

Il est par ailleurs rappelé que l'évaluation des risques des adjoints techniques territoriaux des établissements relève des directions des établissements, 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.

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 (rectorats, DSDEN, CIO, etc.). Cette évaluation pourra être réalisée en s'appuyant sur les acteurs de prévention et en associant l'encadrement de proximité.

IV.1.2 Porter une attention soutenue à certains risques spécifiques

IV.1.2.1 Risques psychosociaux

En prévention primaire

Dans le cadre de l'actualisation du DUERP, il convient d'identifier les facteurs de risques qui peuvent découler de l'organisation du travail, du sens que lui donnent les agents, et de prévenir tout impact psychosocial. Cette identification des facteurs de risque nécessite une approche participative, avec des temps de travail dédiés, impulsée par le chef de service.

La méthode Anact[38] de prévention des RPS et la méthode de l'INRS[39] pourront être mobilisées pour analyser l'ensemble des situations de travail, en prenant en compte les spécificités des métiers ainsi que des facteurs de risques communs tels que les horaires de travail et le droit à la déconnexion.

Une attention particulière sera portée aux personnels suivants :

- les chefs d'établissements et les directeurs d'école, pour lesquels des groupes d'analyse de leurs conditions de travail pourront être organisés ;
- les personnels jeunesse et sport, notamment dans le cadre des missions de contrôle ;
- les personnels impliqués dans un projet modifiant les conditions de travail ou de sécurité, pour lesquels une analyse participative des effets du changement sur les conditions de travail sont recommandées, en vue d'établir un plan d'actions de prévention ;
- les situations de travail isolées.

En prévention secondaire

Les situations de RPS identifiées, notamment par les signalements inscrits aux registres de santé et sécurité nécessitent une analyse spécifique reposant sur la méthodologie Anact précitée, destinée à objectiver le ressenti des agents. Cette objectivation nécessite un repérage des facteurs de risque liés à l'organisation du travail, qui peut être réalisé par l'analyse des situations-problèmes.

En prévention tertiaire

L'identification et la prise en compte des troubles psychosociaux et l'orientation vers les dispositifs et les acteurs de prévention, notamment la médecine de prévention, doit être systématique. À cet effet, une démarche de sensibilisation sur la conduite à tenir face à un agent en souffrance au travail sera mise en place, permettant l'acquisition des premiers réflexes et la connaissance des circuits d'aide et d'alerte.

Par ailleurs, une analyse des causes à l'origine des troubles sera conduite en prenant en compte les conditions de réalisation du travail.

IV.1.2.2. Risques liés aux épisodes météorologiques intenses

Le changement climatique aggrave les épisodes météorologiques intenses, dont les collectifs de travail et les usagers du service public doivent être protégés.

Parmi ces événements, les épisodes de forte chaleur constituent un facteur de dégradation des conditions de travail voire de risque pour les personnes présentant des vulnérabilités physiologiques.

Dans ce contexte, outre les nécessaires adaptations bâtementaires (écoles, EPLE, établissements et services) qui incombent aux propriétaires, des mesures de prévention secondaire et tertiaire doivent être anticipées et planifiées. Ces mesures permettront, dans le cadre d'un plan de gestion de continuité d'activité et de protection de la santé de :

- anticiper l'adaptation des horaires et des modalités de travail ;
- prévoir des moyens de rafraîchissement des locaux : aération nocturne, ventilation diurne, dispositif de réduction des rayonnements thermiques ... ;
- prévoir les moyens d'hydratation mis à disposition des agents ;
- établir un protocole de prise en charge des personnes souffrantes du fait de la chaleur, et le porter à la connaissance de l'ensemble des agents ;
- prendre en compte spécifiquement la situation des travailleurs isolés ;
- prendre en compte les situations individuelles d'agents vulnérables notamment du fait de leur santé ou de leur âge, en lien avec le service de médecine de prévention ;
- prendre en compte la dimension « fortes chaleurs » pour la sélection des équipements de travail (choix des EPI[41], respirabilité des tenues professionnelles, etc.).

L'évaluation de ces risques sera inscrite au DUERP et les mesures de prévention qui en découlent au Papripact.

Des dispositions réglementaires spécifiques aux travailleurs ont été introduites dans le Code du travail par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur[42] et par l'arrêté du 27 mai 2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense[43].

Les obligations réglementaires sociales sont désormais inscrites au chapitre III du titre VI du livre IV de la quatrième partie du Code du travail[44].

Localement, et après une étude de la documentation disponible dont le DDRM[45], certains risques majeurs rendus plus fréquents, plus intenses par la dérive climatique doivent également être pris en compte, parmi lesquels le risque d'inondation, de tempête et d'ouragan, ou de sécheresse intense.

IV.1.2.3 Risque routier

Le risque routier est commun à un grand nombre d'agents et peut avoir des conséquences très graves pour la santé lorsqu'il se réalise. Le 30 juin 2023, le ministère s'est engagé en signant la charte des sept engagements pour une route plus sûre.

L'ensemble de la charte et des supports d'information sont mis à disposition sur le site Internet de la sécurité routière[46].

En complément de cet engagement, le risque routier sera pris en compte dans le DUERP pour les agents exerçant des activités nomades, les agents affectés sur plusieurs sites et les agents en mission.

La prévention du risque routier s'appuie sur l'analyse de l'organisation du travail réel des agents exposés lors de déplacements professionnels. Cette analyse prendra en compte par exemple :

- les possibilités offertes permettant de réaliser la mission sans se déplacer ;
- la cohérence entre les missions confiées et le temps de déplacement qu'elles induisent ;
- les moyens de déplacement et de transport alternatifs ;
- la gestion administrative des missions : ordre de mission, assurance professionnelle du véhicule, attestation de contrôle technique ...
- la prise en charge et l'accompagnement des personnels victimes d'accidents de mission.

Les services et établissements conduiront des campagnes d'information, de formation et de sensibilisation au risque routier qui figurera dans les Papripact.

Enfin, les services et établissements veilleront à la bonne maintenance et au renouvellement de leur parc de véhicules de service, ainsi qu'à la fourniture d'équipements adaptés à la saison et aux contraintes de déplacement.

IV.1.2.4 Risques liés à la pratique ou à l'encadrement des activités physiques et sportives

Les académies et les établissements sont invités à porter une attention particulière à l'évaluation et à l'inscription au DUERP des risques auxquels les agents qui encadrent ou pratiquent des activités physiques et sportives (professeurs de sport et d'EPS, ...), ou exercent une activité à forte sollicitation musculo-squelettique (professeurs de lycée professionnel en atelier, etc.) sont exposés. Seront pris compte les risques liés :

- aux postures et à la répétition des gestes,
- à l'environnement matériel et naturel de travail (hypoxie, hyperbarie, rayonnement solaire, immersion, etc.),
- à l'activité réalisée en elle-même (défaillance de matériel, chute, etc.).

Ainsi les effets de l'activité physique et les postures spécifiques de ces métiers feront l'objet d'une évaluation des risques attentive en vue de mesures de prévention adaptées.

En outre la surveillance et l'entretien des équipements et machines de l'environnement professionnel de ces métiers feront également inscrits au DUERP :

- s'agissant des risques liés à l'encadrement ou la pratique d'activités sportives, les installations et équipements feront l'objet d'un suivi de l'entretien et des vérifications[47], qui sera inscrite dans un registre des équipements sportifs prévoyant les échéances de vérification et d'entretien. Cette disposition assure la traçabilité dans le temps qui pourra être complétée par une inscription au DUERP. Par ailleurs, une évaluation des risques sera systématiquement conduite pour les agents exerçant leur activité dans des environnements spécifiques (haute montagne, milieux nautiques et aquatiques, etc.)
- s'agissant de l'enseignement de certaines disciplines professionnelles en ateliers, l'activité des agents devra faire l'objet d'une évaluation des risques poste par poste, machine par machine, en prenant en compte les risques directs liés à la machine, et les risques indirects liés aux postures et ports de charge et à l'utilisation des équipements de protection. Les résultats de cette évaluation seront inscrits au DUERP et feront l'objet d'actions de prévention spécifiques visant à la suppression des accidents et des maladies professionnelles et à la prévention de l'usure professionnelle.

IV.1.2.5 Surveiller et améliorer la qualité de l'air intérieur (QAI)

L'amélioration de la qualité de l'air dans les locaux de travail (réduction de l'exposition aux particules fines, aux composés organiques volatils [COV][48], au radon, etc.) a un impact positif sur la santé, mais également sur le confort de travail (amélioration de la concentration par la baisse du taux de CO₂, etc.).

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'article **R. 221-30** du Code de l'environnement introduit de nouvelles dispositions concernant la surveillance et le maintien de la QAI. Celles-ci concernent les établissements recevant du public (ERP) accueillant des enfants, notamment les établissements d'enseignement ou de formation professionnelle.

Les principales dispositions qui s'appliquent à ces établissements sont :

1. une évaluation annuelle des moyens d'aération des bâtiments[49] incluant la mesure à lecture directe de la concentration en CO₂ de l'air intérieur ;
2. un autodiagnostic de la QAI au moins tous les quatre ans ;
3. une campagne de mesures de polluants réglementés réalisée à chaque étape clé de la vie des bâtiments (par un organisme accrédité) ;
4. un plan d'actions prenant en compte les trois points précédents : l'évaluation annuelle des moyens d'aération, l'autodiagnostic et la campagne de mesures.

Ces démarches incombent au propriétaire de locaux ou, si une convention le prévoit, à l'exploitant de l'établissement, qui

est tenu de faire procéder, à ses frais, à une surveillance de la qualité de l'air à l'intérieur des locaux de son établissement. Si aucun propriétaire n'a pu être identifié, l'obligation de procéder à la surveillance de la qualité de l'air est à la charge de l'exploitant des locaux.

L'évaluation de la qualité de l'air intérieur figure au DUERP et les mesures de prévention sont inscrites au programme annuel de prévention.

IV.2. Registres de santé et sécurité au travail (RSST)

Des RSST doivent être accessibles dans l'ensemble des établissements et des services, pour l'ensemble des personnels et le cas échéant des usagers. Lorsqu'un signalement est porté par un agent, l'ensemble des personnels de l'établissement ou du service concerné peuvent le consulter.

Lorsque des RSST sont mis en place pour les usagers, ces registres sont différents de ceux destinés aux personnels.

Les inscriptions portées au RSST doivent faire l'objet d'une réponse de la part d'administration. Les membres de la formation spécialisée compétente prennent connaissance des inscriptions et des réponses qui y sont apportées.

Les académies et les établissements sont encouragés à mettre à disposition des personnels des registres dématérialisés, qui facilitent les signalements pour les personnels et qui permettent aux représentants du personnel de les consulter.

Les établissements et les académies sont invités à utiliser et diffuser largement le document d'information sur le RSST présenté en annexe 4 à l'intention des agents. Ce document a été préparé dans le cadre des travaux des F3SCT ministérielles.

IV.3. Signalement de danger grave et imminent

Deux procédures distinctes sont à mettre en œuvre selon que le signalement émane d'un agent ou d'un membre de la formation spécialisée compétente. Ces deux procédures sont rappelées afin de garantir la sécurité des personnels et les prérogatives des formations spécialisées.

IV.3.1. Lorsque le signalement est réalisé par un agent

Il convient de se référer à l'[article 5-6](#) du décret n° 82-543 modifié qui indique les conditions d'exercice du droit de retrait d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Il est rappelé que la légitimité de l'exercice du droit de retrait s'étudie en fonction du motif raisonnable qu'a l'agent de penser que la situation de travail présente un danger **grave et imminent**[\[50\]](#) pour sa vie ou sa santé[\[51\]](#).

Plusieurs jurisprudences précisent les modalités d'appréciation de l'exercice du droit de retrait.

Les tribunaux reconnaissent en particulier l'existence d'un danger grave et imminent dans les hypothèses correspondant à des situations aiguës de danger :

- exécution de travaux dangereux sans protection suffisante (TA de Besançon, 10 octobre 1996, n° 960071) ;
- risque d'agression d'un agent par ses collègues en raison de « l'attitude excessivement vindicative de l'intéressé » et de « ses diverses dénonciations dénuées de fondement » (CAA de Marseille, 10 février 2009, n° 06MA01703).

Les tribunaux ne reconnaissent pas l'existence d'un danger grave et imminent :

- si la dangerosité de l'opération à réaliser reste éventuelle ou hypothétique ou lorsque la menace n'affecte pas directement l'agent ;
- lorsque le danger invoqué n'est pas considéré comme suffisamment grave ;
- lorsque le danger ne diffère pas du risque habituel inhérent à la fonction exercée.

Le danger doit donc être :

- **susceptible d'affecter directement l'agent** exerçant son droit de retrait ([CAA Lyon, 12 juillet 2010, n° 09LY00879](#)) ;
- **avéré et non simplement éventuel** (TA Nancy, 22 mars 2011, n° 0901907) ;
- **imminent**, c'est-à-dire être « de nature à justifier que l'agent cesse sur le champ d'exercer ses fonctions » ([CAA Nancy, 25 janvier 2007, n° 05NC00043](#)).

Toute situation de travail présentant un risque ne répondant pas à ces caractéristiques pourra être inscrite au DUERP ou au RSST.

Il est également rappelé que l'exercice du droit de retrait s'exerce de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Enfin le chef de service doit être en mesure de justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé du personnel.

IV.3.2. Lorsque le signalement est réalisé par un représentant des personnels membre de la formation spécialisée

Lorsqu'un représentant du personnel, membre de la formation spécialisée, constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, il en alerte immédiatement le chef de service et consigne cet avis dans le registre prévu à l'article [R. 253-59](#) du CGFP.

La procédure à appliquer est principalement décrite aux articles [R. 253-58](#), [R. 253-60](#) et [R. 253-61](#) du code général de la fonction publique. Ainsi, le chef de service doit procéder à une enquête immédiate conjointe. Cette enquête vise à statuer sur la réalité du danger grave et imminent (DGI) et, lorsque le DGI est avéré, sur les moyens à mettre en œuvre pour le faire cesser. Le chef de service informe ensuite la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

V. Prévention des actes de violence discrimination, harcèlement et agissements sexistes

V.1. Mise en place des dispositifs de signalement

Lorsqu'un agent est confronté à une situation de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes, il doit connaître et pouvoir accéder au dispositif de signalement prévu par les articles **L. 135-6 à L. 135-6** du CGFP. Ce dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, **doit impérativement être mis en place** au bénéfice de tous les agents publics, dans chaque académie et chaque établissement. Ce dispositif comporte :

- 1° Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.
 - 2° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.
 - 3° Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.
- Dans le périmètre des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, **l'arrêté du 31 juillet 2023** apporte des précisions quant aux modalités de mise en œuvre :

- Ce dispositif prend la forme d'une cellule d'écoute, de traitement et d'accompagnement dédiée.
- Il peut être mobilisé pour le recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.
- Il est ouvert à tous les agents, quel que soit leur statut, y compris les stagiaires bénéficiant d'une convention de stage et aux agents ayant quitté le ministère depuis moins d'un an.
- Le dispositif peut, par voie de convention, être mis en commun entre académies, entre académies et établissements relevant des deux ministères. Il peut également être externalisé par voie de convention auprès d'une association, après information du comité social d'administration.

Le chapitre III de l'arrêté du 31 juillet 2023 précise notamment la procédure de recueil à suivre :

« I – L'agent s'estimant victime ou témoin d'un des actes ou agissements mentionnés à l'article 1^{er} adresse son signalement sur une adresse électronique dédiée garantissant la sécurité des informations échangées. Il est délivré un accusé de réception individualisé mentionnant la protection des données. Le dispositif peut être complété par une permanence téléphonique. »

Cette adresse électronique est administrée par la cellule d'écoute et doit permettre de garantir l'anonymat s'il est souhaité par l'agent.

L'auteur du signalement communique, lors de la saisine ou a posteriori, tous les faits, informations ou documents dont il dispose, quel qu'en soit le support et la forme, afin d'étayer son signalement.

La cellule d'écoute informe la victime présumée de ses droits et de leurs modalités pratiques de mise en œuvre, notamment en matière de recours judiciaire et administratif et de protection fonctionnelle.

Lorsque les faits portés à la connaissance de la cellule par l'auteur du signalement constituent une présomption sérieuse de l'existence d'un acte énuméré à l'article 1^{er}, ou lorsque la complexité d'un dossier nécessite une expertise extérieure, la cellule d'écoute, avec l'accord exprès de l'agent, peut saisir des personnes compétentes sur ces sujets, internes ou externes à l'administration.

« II. Si le signalement relève du champ de compétence de la cellule, un entretien est proposé à la victime présumée dans un délai raisonnable dans les 10 jours ouvrés qui suivent la saisine. L'entretien a pour objectif de préciser les circonstances et de rassembler tous les éléments de nature à objectiver les actes ou agissements signalés. L'agent peut être accompagné par la personne de son choix. »

Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu transmis à l'agent et signé par lui.

L'agent est tenu informé par écrit des suites réservées à son signalement.

Si le signalement ne relève pas du champ de compétence de la cellule, l'agent en est informé et le cas échéant orienté vers un autre dispositif. La cellule saisit le cas échéant l'administration compétente.

« III. La cellule d'écoute, saisie dans le cadre du 3° de l'article 4 de l'arrêté du 31 juillet 2023 évoqué ci-dessus, élabore un rapport détaillant les éléments recueillis ainsi que les faits. »

La cellule transmet ce rapport à l'autorité hiérarchique. Dans tous les cas, l'accord exprès de l'intéressé est obligatoire, sauf si le rapport conclut à la présomption de faits pénalement répréhensibles.

La confidentialité et l'anonymat sont susceptibles d'être levés par la cellule d'écoute pour les nécessités de l'instruction du dossier.

Sur le fondement du rapport établi, l'autorité hiérarchique :

- prend toute mesure appropriée, y compris conservatoire, pour éviter ou faire cesser les violences ou discriminations auxquelles la victime est exposée, qu'une procédure judiciaire ait été engagée ou non ;
- diligente, le cas échéant, une enquête administrative dans les plus brefs délais, afin de rechercher d'éventuelles responsabilités ;
- ouvre, le cas échéant, une procédure disciplinaire ;
- accorde et met en œuvre, si les conditions sont réunies, la protection fonctionnelle ;
- avise s'il y a lieu le procureur de la République dans le cadre de l'article 40 du Code de procédure pénale susvisé.

Sauf cas d'urgence, l'administration informe par écrit l'agent des mesures prises avant leur mise en œuvre.

V.2. Missions du référent VDHAAS

Les missions du référent VDHASS de la formation spécialisée du **CSA ministériel** pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique ministérielle en la matière, peuvent porter sur les points suivants :

- être associé(e) à la conception, à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan de la politique ministérielle de prévention, de signalement et de traitement des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail, initiée par l'axe 5 du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027[52] ;
- participer aux réunions du comité de suivi lorsqu'elles portent sur des questions qui intéressent la référente ou le référent de la formation spécialisée du CSA ;
- être associé(e) aux réflexions ou groupes de travail pilotés par le ministère sur ce sujet ;
- être invité(e) aux réunions nationales du réseau des référents égalité, diversité, lutte contre les discriminations des académies, lorsqu'elles comportent à l'ordre du jour un ou plusieurs points portant spécifiquement sur les dispositifs de prévention, de signalement ou de traitement de ces situations ;
- présenter l'ensemble de ses travaux aux représentants de la formation spécialisée.

La référente ou le référent bénéficie « d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions. »[53]. Les missions de la référente ou du référent de la formation spécialisée du **CSA académique ou de l'établissement** pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique en la matière, peuvent porter sur les points suivants :

- être associé(e) à la mise en œuvre, au suivi global et au bilan du plan d'action portant sur la prévention, le signalement et le traitement de ces actes ;
- être associé(e) à l'identification des actions de prévention de ces risques qui seront intégrées au programme annuel de prévention ;
- être associé(e) aux travaux visant à évaluer ces risques au sein des écoles, des établissements scolaires, des établissements du sport et des services, en vue de les intégrer aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels ;
- être associé(e) aux actions de formation, de sensibilisation ou d'information de l'ensemble des personnels (dont l'encadrement) sur cette thématique ;
- participer aux enquêtes de la formation spécialisée du CSA en lien avec des accidents de service ou des maladies imputables au service graves ou répétés consécutifs à des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, pour apporter un appui à la délégation d'enquête ;
- assurer la veille réglementaire sur les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes auprès des membres de la formation spécialisée du CSA ;
- être associé(e) au suivi et au bilan du dispositif de signalement, de traitement et de suivi de ces situations.

La référente ou le référent de la formation spécialisée du CSA bénéficie d'une formation, dans le cadre des formations mises en place pour les personnels. Par ailleurs, un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

[1] <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=39872>

[2] Annexe 1 : plan d'action ministériel amiante 2025-2027.

[3] Retrait des matériaux amiantés.

[4] Lorsque le retrait n'est pas possible, recouvrement, encapsulage, etc. Il est rappelé que les mesures d'empoussièrement ne constituent aucunement une action de prévention, mais sont un moyen d'objectivation des situations permettant de déterminer les actions de prévention et de protection à mettre en œuvre.

[5] Les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997 sont soumis à l'obligation de disposer et de tenir à jour un DTA.

[6] **Nettoyage des dalles vinyles amiante (DVA)**.

[7] **Application du Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique** – 2013

[8] **R. 253-48, R. 253-49, R. 253-50, R. 253-51, R. 253-52** du Code général de la fonction publique.

[9] <https://www.anact.fr/prendre-en-compte-les-rps-dans-le-document-unique>

[10] Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser : <https://travail-emploi.gouv.fr/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-pour-les-maitriser>

[11] <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo46/MENG2433149N>

[12] Guide de bonnes pratiques pour la sûreté dans espaces publics (2021).

[13] Circulaire PPMS du 8-6-2023

[14] **Portail officiel de signalement des contenus illicites de l'Internet**

[15] **Arrêté du 31 juillet 2023** portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de VHDASS dans la fonction publique.

[16] **Article 225-1** du Code pénal.

[17] <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafrp/guide-prevention-situations-violences.pdf>

[18] **Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et familiales**

[19] **Arrêté du 2 juin 2021** et son annexe.

[20] Circulaire interministérielle du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique.

Note de la DGRH C1 en date du 27 juillet 2022 relative à la mise en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale.

[21] <https://batiscolaire.education.gouv.fr/referents-bati-scolaire-un-reseau-deploie-sur-le-territoire-240374#:~:text=Des%20ressources-,Le%20r%C3%A9seau%20des%20r%C3%A9p%C3%A9rents%20b%C3%A2ti%20scolaire,lien%20avec%20les%20collectivit%C3%A9s%20territoriales>

[22] Code général de la fonction publique, articles **R. 253-19, R. 253-21, R. 253-22** et **R. 253-23**.

[23] **Article D. 421-157** du Code de l'éducation.

[24] **Article L. 421-25** et articles **D. 421-151 à D. 421-159** du Code de l'éducation.

[25] Les modalités pratiques d'évaluation des risques font l'objet de trois guides ministériels sur le DUERP dans les écoles, les collèges et lycées, et les services administratifs ; ces guides, qui ont fait l'objet d'une présentation au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) MENJS du 21 novembre 2016 présentent notamment la méthodologie Anact d'analyse des situations problèmes que le ministère promeut. Documents téléchargeables sur la [page dédiée](#), du site Internet [education.gouv.fr](https://www.education.gouv.fr), rubrique ressources.

[26] Article 3 – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391>

[27] **Articles L. 4121-1 et 2** du Code du travail.

[28] **Articles L. 4121-1 et 2** du Code du travail.

[29] **Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'État.**

- [30] **Article R. 254-79** du CGFP.
- [31] **Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État.**
- [32] Sous-section 3 : Articulation des compétences entre les comités sociaux et les formations spécialisées, **articles R. 253-79 à R253-81** du CGFP.
- [33] **Articles R. 253-41 à 47** du CGFP.
- [34] **Article R. 253-54 à 57** du CGFP.
- [35] **Arrêté du 15 juin 2022** fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'État.
- [36] **Arrêté du 25 mai 2023** relatif aux modalités d'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des comités sociaux d'administration ministériels, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.
- [37] <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/2024/20240611-circulaire-DUERP.pdf>
- [38] <https://www.anact.fr/analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme>
- [39] Évaluer les RPS : l'outil RSP-DU
- [40] Conformément à l'article **R. 4121-2** du Code du travail, outre sa mise à jour annuelle, le DUERP doit être mis à jour « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».
- [41] Équipements de protection individuelle – L'article R. 4323-91 du Code du travail, prévoit que « les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires. Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie ».
- [42] **Décret n° 2025-482** du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.
- [43] **Arrêté du 27 mai 2025** relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.
- [44] **Code du travail, quatrième partie, livre IV, titre VI, chapitre III**
- [45] Document départemental des risques majeurs – Articles **R. 125-11** et **R. 125-12** du Code de l'environnement.
- [46] <https://www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages/employeurs-rejoignez-lappeel>
- [47] Notamment les articles, **L. 312-1 à 7**, **R. 322-27 à 38**, **R. 332-25**, du Code du sport.
- [48] COV : agents polluants libérés dans l'air par certains produits, équipements et mobiliers de travail.
- [49] **Décret n° 2022-1689 du 27 décembre 2022** modifiant le Code de l'environnement en matière de surveillance de la qualité de l'air intérieur.
- [50] Est défini comme grave « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée », et le caractère imminent du danger comme « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché » – **Guide relatif aux CSA et aux FS de la fonction publique de l'État.**
- [51] Annexe Fiche droit de retrait
- DGAFP : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/Covid19/3_23_dgafp-droit-de-retrait-FP-Mars-2020.pdf
- [52] <https://www.education.gouv.fr/media/200240/download>
- [53] Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2013 confirmé par le **plan 2025-2027**.

Annexe(s)

- ↗ **Annexe 1 – Plan ministériel amiante**
- ↗ **Annexe 2 – Organisation de la prévention pour les établissements du sport et dans les services JES**
- ↗ **Annexe 3 – Document d'information sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels**
- ↗ **Annexe 4 – Document d'information sur le registre de santé et de sécurité au travail**

Annexes

Annexe 1 – Plan ministériel amiante

Plan d'action ministériel pour la prévention du risque amiante 2025-2027

Le ministère souhaite **renforcer la prévention et le traitement des risques liés à l'exposition aux poussières d'amiante** par un plan d'action national dédié à ce risque spécifique. Celle-ci est établi dans la continuité des orientations stratégiques ministérielles (OSM) de prévention (voir [OSM 2024](#) publiées au bulletin officiel n° 12 du 21 mars 2024).

Ce plan s'appuie sur :

- les données relatives à la prévention du risque amiante issues **du questionnaire annuel santé et sécurité au travail** de la **DGRH** renseigné par les académies ;
- les résultats de **l'enquête amiante 2024** dans les écoles et les établissements de la **cellule du bâti scolaire** ;
- les propositions formulées par les organisations syndicales dans le cadre des travaux de la **formation spécialisée du CSA ministériel** (en particulier groupe de travail amiante du 22 mai et 20 novembre 2024 et formation spécialisée plénière du 3 juillet 2024).

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels notamment celles prévues par les articles [L 4121-1](#) et [L4121-2](#) du code du travail.

Sa finalité est de renforcer la protection de la santé des agents au regard du risque amiante, sa mise en œuvre bénéficiera également aux publics accueillis.

Ce plan s'articule autour de trois objectifs principaux :

- renforcer le **pilotage de la prévention du risque amiante** ;
- **renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention** des risques causés par la présence d'amiante ;
- conforter le rôle des **formations spécialisées des CSA** en matière de prévention des risques causés par la présence d'amiante.

Le plan précise pour chaque objectif général les mesures opérationnelles envisagées et un calendrier prévisionnel.

Renforcer le pilotage de la prévention du risque amiante

L'objectif est d'accompagner les chefs de service dans les académies et les établissements, à déterminer et conduire une politique locale de prévention du risque lié à la présence d'amiante dans les locaux scolaires et de travail, tout en rappelant les obligations qui leur incombent. En leur proposant une stratégie, il s'agit de mettre en œuvre des actions de prévention visant à éviter la présence de fibres d'amiante dans les locaux de travail.

	Pilotes	Contributeurs	Echéances	Indicateurs
A1. Appeler leurs obligations aux différents acteurs et proposer une stratégie				
Adresser aux recteurs une instruction concernant <i>la prévention du risque lié à la présence d'amiante dans les locaux scolaires et de travail</i> : ○ rappelant les responsabilités en matière de prévention de ce risque ; ○ présentant la stratégie globale ministérielle reposant sur la connaissance du risque (recueil et analyse des DTA), la formation des acteurs (montée en compétence), la prévention des expositions (DUERP) et la gestion des situations prioritaires ...	DGRH C1	Cellule du bâti scolaire (CBS)	Mars 2025	Rédaction et diffusion de l'instruction
A2. Etablir une cartographie complète des bâtiments comportant de l'amiante				
Réaliser une enquête nationale pour l'état des lieux des DTA dans les établissements scolaires. Compléter l'état des lieux « amiante » à partir des résultats du questionnaire amiante 2024. Identifier les écoles, établissements et services présentant un risque d'exposition à l'amiante et assurer le suivi des programmations de travaux et des travaux de mise en sécurité des locaux (prescriptions des DTA). ○ Poursuivre l'état des lieux en s'appuyant sur les conseillers et les assistants de prévention et le référent amiante ○ Analyser les situations les plus à risques ; ○ Apporter des réponses immédiates de protection des agents et des usagers en application du code du travail à chaque fois qu'un risque grave d'exposition est identifié.	DGRH C1	CBS	1 ^{er} semestre 2025	Production d'outils facilitateurs

A3. Accompagner les académies/établissements

Mettre à disposition des outils : ○ Mettre à jour les guides amiante (2019) chefs de service et agents ○ Mettre à jour les guides DUERP (2016) EPL, écoles et services ○ Mettre à disposition des académies un applicatif moderne pour l'évaluation des risques professionnels et l'élaboration du programme annuel de prévention (DUERP – PAPRI Pact) ○ Prévoir la mise à disposition des données bâtimentaires relatives à la SST par voie de convention avec les associations représentatives des collectivités territoriales ○ Accompagner les académies pour la mise en œuvre locale des conventions d'échange de données avec les représentants des collectivités territoriales signées au niveau national.				
	DGRH C1		Au cours de 2025	Mise en ligne des guides actualisés
	DGRH MOA et C1	SEMSIRH	2026	Livrable utilisable
	CBS DGRH	Associations nationales des collectivités + Expert numérique	2025-2026	Signature des conventions nationales avec les associations représentatives Signature de conventions locales déclinant les conventions nationales
Apporter des conseils et proposer des stratégies				
○ Renforcer les préconisations et orientations relatives à la prévention du risque amiante dans les orientations stratégiques ministérielles ○ Gestion du patrimoine bâtimenaire scolaire ○ Dialogue de gestion avec les collectivités propriétaires	DGRH	CBS	Juin 2025	Publication des OSM 2025
	CBS	Référents bâti scolaire académiques		
	CBS			

A4. Sensibiliser et former les acteurs

Sensibiliser

- Mobiliser les conseillers de prévention pour le portage des aspects SST de la feuille de route au niveau académique et départemental.
- Mobiliser les référents « bâti scolaire » pour le portage des aspects bâtimentaires de la feuille de route au niveau académique et départemental
- Mobiliser les ISST – Dans leur mission de contrôle et d’inspection les ISST pourront être sollicités afin de rappeler la réglementation relative à l’amiante.
- Renforcer le suivi par l’ISST des situations repérées à risque d’exposition lors des visites conseil ou d’inspection.

DGRH C1	Académies	Permanente à partir de janvier 2025	Inscription à l’ordre du jour du panel
CBS	Académies	Permanente à partir de janvier 2025	Inscription à l’ordre du jour du panel
DGRH C1 et IGESR		Immédiate dans la durée	A déterminer avec le coordonnateur des ISST

Former

- Bâtir et proposer des actions de sensibilisation et de formation spécifiques « prévention du risque amiante » destinés aux acteurs clés du dispositif SST : SG-DSDEN / A-DASEN en charge du 1er degré / SG EPLE / IEN de circonscription du 1^{er} degré / Personnels de direction et directeurs d’école / CPA, CPD et AP
- Former les membres des équipes pluridisciplinaires de médecine de prévention à la prévention du risque amiante
- Renforcer l’expertise des ISST et des conseillers de prévention par des formations spécifiques.

DGRH C1 DE	DGRH D1-2 IGESR DGT Pôle SST et EAFC des académies	Permanente	Nombre et catégories d’acteurs formés
DGRH C1	DGRH D1-2		
IGESR DGRH C1	DGRH D1-2		

Renforcer la mise en œuvre d'actions de prévention des risques causés par la présence d'amiante

L'objectif est de renforcer le dispositif pour prévenir, réduire et traiter les situations d'exposition et leurs conséquences pour la santé, à chaque niveau de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) et à chaque étape de sa mise en œuvre.

	Pilotes	Contributeurs	Echéances	Indicateurs
B1. Identifier et coordonner les acteurs compétents				
Identifier et animer les réseaux d'acteurs de ce dossier pour coordonner les actions à mettre en œuvre : conseillers et assistants de prévention, ISST, médecin du travail, référent bâti scolaire.	SG A	DGRH et CBS	Avril 2025	Feuille de route académique amiante
Identifier un référent amiante parmi les conseillers prévention, sinon un chargé de mission rattaché au pôle SST de l'académie, spécifiquement chargé de la prévention du risque amiante.	Académies	DGRH et CBS	Avril 2025	Référents désignés dans 100% des académies, au moins à 50% d'ORS
B2. Recueillir, archiver et mettre à disposition les DTA				
Établir pour la proposer aux académies une démarche, ainsi que les appuis réglementaires mobilisables pour obtenir les DTA conformes à la réglementation dans le cadre du dialogue avec les propriétaires : ○ Mettre en œuvre la stratégie pour obtenir les DTA notamment les fiches récapitulatives ○ Actualiser l'inventaire des DTA ○ Assurer le suivi des programmations de travaux et des travaux de mise en sécurité des locaux.	DGRH C1 et CBS	IGESR et DAJ	Janvier 2025	Procédure établie sous la forme d'un logigramme
	DGRH	Pôles SST A	Décembre 2025	95% de connaissance des réponses au questionnaire
	CBS	Pôles SST A	Permanente	Inventaire des DTA à jour
	Collectivités	Pôles SST CE et IEN1D	Permanente	

B3. Intégrer systématiquement le risque amiante aux DUERP				
Actualiser les DUERP en prenant en compte le risque d'exposition à l'amiante avec l'accompagnement à l'évaluation des risques par les assistants et les conseillers de prévention depuis le document unique d'évaluation des risques professionnels, en s'appuyant sur la fiche récapitulative conforme du DTA	DGRH C1	Pôles SST A AP/CP	Décembre 2025	100% de Duerp intégrant la prévention du risque amiante dans les ERP dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997
Former les encadrants et les opérateurs amiante. NB : à expertiser car les opérateurs sont le plus souvent des agents des collectivités territoriales.	DGRH C1 CBS	SG EPLE Collectivités territoriales	AS 2025-2026	Nombre de SG d'EPL formés Sous-section 4 polyvalent
B4. Se mettre en capacité de traiter dans les meilleurs délais les situations à risque d'exposition, notamment celles présentant un caractère d'urgence : présence de matériaux dégradés, travaux de maintenance ou d'entretien, travaux de désamiantage (encapsulage ou retrait)				
Etablir des procédures internes de gestion des situations à risque : - Respect des contrôles périodiques des matériaux des listes A et B - Respect des procédures réglementaires lors de signalement de DGI	DGRH C1	IGESR Académies	1 ^{er} semestre 2025	En cours avec le panel CPA
Expertiser les moyens de renforcer l'objectivation de la présence d'amiante : - Prélèvements dont repérages avant travaux (RAT), - Mesures d'empoussièrtements par lingettes de prélèvement de poussières aux fins d'analyse - Mesures d'empoussièrement	DGRH C1	DGT INRS	Immédiate	A déterminer

B5. Systématiser le suivi médical post-exposition et post-professionnel				
Généraliser l'accès des agents aux auto questionnaires amiante	DGRH C1	DRH académies	Permanente	100% d'académies (CAMPAGNES 2025 et suivantes)
Systématiser la traçabilité des risques d'exposition à l'amiante. Fournir un modèle dans le guide amiante actualisé pour : - Attestation de présence dans les locaux comportant des matériaux amiantés ; - Attestation d'exposition (exposition avérée).	DGRH C1		Janvier 2025	Mise à disposition des documents dans les guides amiante
Organiser le suivi médical post exposition des personnels en anticipant les éventuels coûts engendrés.	DGRH C1			A déterminer
B6. Faciliter la reconnaissance de l'imputabilité au services des maladies liées à l'amiante				
Informers les agents sur les procédures de reconnaissance des maladies liées à l'amiante.	Académies	DGRH C1	10/01/2025	en lien avec le guide amiante
Accompagner les agents dans leurs démarches.	Académies		Immédiate	
Expertiser la centralisation des demandes devant le conseil médical ministériel.	DGRH C1 DGAFP		2 ^{ème} semestre 2025	Préparation et publication d'une circulaire

Former et outiller les formations spécialisées des CSA en matière de prévention des risques causés par la présence d'amiante.

Cet objectif vise à associer les formations spécialisées compétentes à la politique de prévention du risque amiante, en les informant.

	Pilotes	Contributeurs	Echéances	Indicateurs
C1. Assurer le suivi national de la mise en œuvre du plan				
Un point d'étape sur la mise en œuvre du plan d'action amiante sera inscrit à l'ordre du jour des réunions de la formation spécialisée Un groupe de travail spécifique de la formation spécialisée sera réuni pour le suivi du plan	DGRH C1-1	CBS IGESR	Immédiate	Au moins 1 réunion par an
C2. Assurer le suivi académique de la mise en œuvre du plan				
Systématiser les GT spécifiques des F3SCT académiques et Spéciales départementales. Les GT pourront porter sur les points suivants : - Etat des lieux DTA - Etat des lieux avant travaux de désamiantage - Situations particulières - Partie amiante du programme annuel de prévention	Académies	Pôles SST académiques ISST	Immédiate	Taux de F3SCT ayant créé et réuni au moins deux fois par an le GT
Inscrire à l'ordre du jour des instances compétentes un point sur la mise en œuvre de la partie amiante du programme annuel de prévention	Académies	CPA CPD	Immédiate Au moins un fois par an	Inscription à l'ordre du jour
C3. Former les membres des instances				
Former et outiller les membres des formations spécialisées à la prévention aux risques d'exposition à l'amiante.	DGRH C1 et F : instances ministérielles Académies : instances académiques	IGESR DGT ISST	Année scolaire 2025-2026	Formations réalisées

Annexe 2 – Organisation de la prévention pour les établissements du sport et dans les services JES

Document d'information

Santé et sécurité au travail des personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport.

Ce document a été présenté et adopté au comité technique ministériel de jeunesse et sports le 3 juin 2021 et mis à jour en juin 2025.

Ce document d'information est destiné à l'ensemble des personnels affectés dans les services, établissements publics, écoles et instituts en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport, désignés dans ce document par « personnels jeunesse et sports », relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques suivants :

- Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ;
- Services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) ;
- 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 (ENVSN) ;
- Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP) ;
- Musée national du sport (MNS).

Les personnels jeunesse et sports affectés à l'administration centrale sont informés des dispositifs et acteurs de prévention auxquels ils ont accès par le Service de l'action administrative et des moyens (SAAM), qui est en charge de la mise en œuvre des actions de prévention pour les personnels de l'administration centrale.

Les personnels de l'Agence nationale du sport, de l'Agence du service civique et de l'Institut français du cheval et de l'équitation sont informés par leurs autorités de tutelle respectives des dispositifs et acteurs en charge de la santé et sécurité au travail les concernant.

Ce document précise, à la suite du transfert des personnels intervenu au 1^{er} janvier 2021, les dispositifs de prévention auxquels les personnels Jeunesse et Sports ont accès, et le rôle des acteurs et des instances chargés des questions de santé et de sécurité, et rappelle les

principales obligations prévues par le 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 publique¹.

Chaque chef de service est garant de la diffusion de ce document à l'ensemble des personnels placés sous sa responsabilité, et à le présenter pour information à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA spécial académique ou du CSA d'établissement, (ou au CSA en l'absence de formation spécialisée).

Sur la base du tableau figurant en page 9, le chef de service communique les coordonnées et contacts des acteurs de la prévention de son service aux personnels en charge des missions de jeunesse, d'engagement et de sport, dont celles du secrétaire de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il s'assure par ailleurs que l'organisation de la santé et de la sécurité qu'il a mise en place permet de répondre à l'ensemble des impératifs de prévention présentés dans ce document, en privilégiant une **logique de proximité** destinée à faciliter l'accès aux acteurs et dispositifs de prévention, notamment pour les DRAJES comportant différents sites.

Dans les établissements, les dispositifs, outils et procédures présentés dans l'instruction du 2 janvier 2018 relative à l'organisation de la santé et à la sécurité au travail, au sein des services déconcentrés, des établissements publics, écoles et instituts ont vocation à être maintenus.

1. Chefs de service

1.1. Identification des chefs de service

Les personnes exerçant la fonction de chef de service en matière de santé et sécurité au travail pour les personnels jeunesse et sports sont les suivantes :

- Les rectrices et recteurs d'académies chef-lieu pour les personnels des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ;
- Les inspectrices et inspecteurs d'académie - directrices et directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale pour les personnels des services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) ;
- Les directrices et les directeurs des CREPS et la présidente ou le président du Campus Sport Bretagne ;
- La directrice ou le directeur de l'ENSM ;
- La directrice ou le directeur de l'ENVSN ;
- La directrice ou le directeur général de l'INSEP ;
- La directrice ou le directeur général du MNS.

¹ Des précisions sur l'application du décret du 28 mai 1982 sont apportées par la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application.

1.2. Principales missions des chefs de service

Les chefs de service veillent à :

- communiquer aux personnels le nom et les coordonnées des interlocuteurs chargés de la santé et sécurité au travail et de l'action sociale ;
- informer les personnels des modalités d'accès aux registres obligatoires (de santé et de sécurité et de danger grave et imminent), y compris lorsqu'ils sont dématérialisés ;
- clarifier les rôles des personnels en matière de sécurité incendie ;
- communiquer au service de médecine de prévention les éléments nécessaires à la mise en place du suivi médical (notamment les résultats de l'évaluation des risques) ;
- favoriser l'accès des personnels aux formations sur les sujets de santé, de sécurité et de prévention des risques.

Les personnels jeunesse et sports sont informés des dispositifs et acteurs de prévention vers lesquels ils peuvent se tourner.

De manière plus générale, il est rappelé que les chefs de service définissent la politique de prévention dans les établissements et services placés sous leur responsabilité, en lien avec les instances de dialogue social et les représentants des personnels qui y siègent. Cette politique comprend notamment les missions suivantes :

- Mettre en place un réseau structuré d'acteurs de prévention ;
- Veiller à ce que l'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soit réalisée et mis à jour au moins annuellement et ce pour l'ensemble des personnels, en prenant en compte, de manière participative, l'ensemble des risques professionnels auxquels les agents sont exposés, y compris les risques psychosociaux² ;
- Programmer les actions de prévention faisant suite à l'évaluation des risques, en les formalisant dans un programme annuel de prévention qui est présenté pour avis à la formation spécialisée du CSA, ou au CSA en l'absence de formation spécialisée ;
- S'assurer que l'ensemble des agents bénéficient du suivi médical réglementaire ;
- Organiser la formation et l'information des personnels sur les risques professionnels et les mesures de prévention ;
- Anticiper les changements organisationnels (analyses d'impacts préalables) ;
- Réaliser des enquêtes à la suite d'accidents de service ou de maladies professionnelles.

² Les modalités pratiques d'évaluation des risques font l'objet de trois guides ministériels sur le DUERP dans les écoles, les collèges et lycées, et les services administratifs ; ces guides, qui ont fait l'objet d'une présentation au CHSCT MENJS du 21 novembre 2016 présentent notamment la méthodologie Anact d'analyse des situations problèmes que le ministère promeut.

Un bilan de la mise en œuvre des actions de prévention sera présenté à la formation spécialisée du CSA ministériel jeunesse et sports.

1.3. Responsabilités des chefs de service

Pour rappel, le décret du 28 mai 1982 (article 2-1) indique que « 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 ».

Les responsabilités des chefs de service sont précisées dans la partie du code du travail applicable à la fonction publique : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...), veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes » et « met en œuvre ces mesures 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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

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 »³.

2. Acteurs de la prévention

De manière générale, les personnels jeunesse et sports ont accès aux acteurs et dispositifs académiques de prévention, d'accompagnement et de prise en charge des personnels. De la même manière, l'ensemble des guides et recommandations relatives à la SST et qui sont diffusées

³ Articles L4121-1 et 2 du Code du travail
OSM MEN juin 2025

par le ministère s'appliquent aux établissements ; ils sont disponibles sur le site ministériel à la rubrique **Santé et bien-être et sécurité au travail**.

Concernant les agents affectés en DRAJES dans des régions pluri-académiques, l'académie de référence (académie cheffe-lieu de la région académique ou académie du lieu d'implantation du service) est précisée dans les points ci-après et rappelée dans le tableau en annexe.

2.1. Assistants de prévention et conseillers de prévention

2.1.1. Identification des assistants de prévention et des conseillers de prévention

Chaque chef de service identifié au point 1.1 nomme un ou des agents pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

Pour les établissements, la directrice ou le directeur nomme au moins un agent au sein de son service ou de son établissement (dont un parmi les personnels de la fonction publique de l'État pour les CREPS).

Pour les DRAJES, les rectrices et recteurs d'académies chef-lieu identifient un assistant de prévention qui est le référent des personnels de la délégation. Cet assistant de prévention est spécifiquement formé pour prendre en compte les spécificités des métiers des personnels jeunesse et sports.

Pour les SDJES, l'inspectrice ou inspecteur d'académie - directrice ou directeur académique des services de l'éducation nationale charge l'assistante ou à l'assistant de prévention de la direction académique de prendre en compte les personnels jeunesse et sports dans ses missions. Cet assistant de prévention est spécifiquement formé pour prendre en compte les spécificités des métiers des personnels jeunesse et sports.

Dans le cas d'un service implanté sur plusieurs sites, la présence d'un assistant de prévention spécifiquement formé à la prise en compte des spécificités des risques professionnels des personnels jeunesse et sports et disposant d'un temps suffisant pour exercer à bien ses missions, est prévue sur chacun des sites afin de préserver le niveau de proximité auprès des agents. La quotité de travail consacré par l'assistant de prévention à sa mission est fonction de l'effectif concerné, des distances éventuelles à parcourir entre les lieux de travail et des risques professionnels particuliers.

La cartographie du réseau des assistants et des conseillers de prévention est transmise pour information à la formation spécialisée du CSA compétent, ou au CSA en l'absence de formation spécialisée.

Pour rappel, les chefs de service doivent veiller à :

- Communiquer aux personnels le nom et les coordonnées de l'assistant de prévention ;
- Établir les lettres de cadrage ;
- Allouer un temps minimum aux missions de prévention d'au moins 20 % du temps de travail pour les assistants de prévention et de 50 % pour les conseillers de prévention ;
- Assurer la formation initiale et continue des assistants et des conseillers de prévention ;

- Communiquer à la formation spécialisée du CSA spécial académique ou d'établissement, ou au CSA d'établissement en l'absence de formation spécialisée la liste des assistants et des conseillers de prévention ainsi que leurs lettres de cadrage ;
- Intégrer les missions de prévention dans les fiches de poste, les contrats d'objectifs, ou les lettres de mission des agents.

2.1.2. Rôle des assistants de prévention et des conseillers de prévention

Leur rôle est d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des règles de santé et de sécurité au travail.

La question du suivi des registres de santé et de sécurité se pose pour les personnels des DRAJES et des SDJES hébergés dans des bâtiments communs à d'autres services de l'État (notamment dans une cité administrative). Ces personnels ont à la fois accès au registre destiné aux personnels relevant du service de l'Etat dans lequel ils sont hébergés et à celui destiné aux personnels des services académiques. L'assistant de prévention en charge des personnels de la DRAJES assurera le suivi des signalements portés à ces deux registres.

Tout membre du personnel doit pouvoir signaler un risque professionnel dans le registre santé et sécurité au travail, y compris dans les registres dématérialisés mis en place par les académies. Que le registre soit celui de l'académie chef-lieu, de l'académie d'implantation ou de la direction départementale, l'assistant de prévention saisit le chef de service du signalement. Celui-ci donne les suites appropriées et en informe la formation spécialisée du CSA compétent, ou le CSA en l'absence de formation spécialisée (de l'académie chef-lieu ou du département, selon le cas).

Les conseillers de prévention assurent, en plus des missions allouées aux assistants de prévention, des actions de formation, de conseil, de coordination et d'animation des réseaux d'assistants de prévention.

2.1.3. Formation et animation des réseaux d'assistantes et d'assistants de prévention

La formation initiale et continue des assistants de prévention est assurée par l'établissement ou par les services académiques, sur la base des recommandations ministérielles figurant dans le guide sur la mise en place et l'animation des réseaux d'acteurs de la prévention⁴ dans lequel figurent des contenus et des durées des formations, et selon les modalités précisées aux plans académiques et départementaux de formation. Cette formation prend en compte la spécificité des métiers, de l'organisation du travail et des risques professionnels des personnels jeunesse et sports.

⁴ Guide méthodologique sur la mise en place et l'animation des réseaux des conseillers et des assistants de prévention, présenté au CHSCT ministériel le 1^{er} juin 2018.

Les conseillers de prévention de l'académie chef-lieu assurent, en lien avec les autres conseillers de prévention académiques, l'animation des réseaux des assistants de prévention désignés par les IA-DASEN.

2.2. Service de médecine de prévention

Pour des raisons de proximité et de facilité d'accès à la médecine de prévention, les personnels des DRAJES et des SDJES relèvent de la médecine de prévention de leur académie d'implantation. Le médecin du travail conseille le chef de service et lui présente son rapport d'activité annuel. Ce rôle lui est confirmé par lettre de mission du recteur de région académique.

Les personnels des établissements publics relèvent de la médecine de prévention de leur structure ou, par convention, d'un autre service de santé au travail.

Pour rappel, le médecin du travail, en lien avec les autres professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention, et en particulier des infirmiers en santé au travail, a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Il conviendra d'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations émises par l'équipe pluridisciplinaire.

Les principales missions exercées par les médecins du travail concernent :

- La surveillance médicale des agents,
- La surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels (personnes en situation de handicap, femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, agents soumis à des risques professionnels particuliers, ...),
- Le conseil du chef de service, des agents et de leurs représentants sur les questions de santé au travail,
- Les aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents,
- La visite des services,
- La participation aux travaux de la formation spécialisée du CSA, ou du CSA en l'absence de formation spécialisée.

Le médecin du travail rédige chaque année un rapport d'activité qui est transmis au chef de service et à la formation spécialisée du CSA, ou du CSA en l'absence de formation spécialisée.

Concernant les DRAJES implantées sur plusieurs académies, le recteur de région académique, ainsi que la formation spécialisée du CSA de l'académie chef-lieu doivent être destinataires des éléments de rapport des médecins du travail pour l'ensemble des personnels concernés.

2.3. Inspecteurs en santé et sécurité au travail⁵

Il existe deux réseaux d'ISST intervenant dans le périmètre du MENJ et du MSJOP :

- Les ISST chargés d'inspecter les écoles, les collèges, les lycées et les services académiques, qui disposent d'une lettre de mission rédigée par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), sont rattachés à l'IGESR et placés sous l'autorité directe des recteurs d'académie⁶ ; ils sont désignés ci-après « ISST des académies » ;
- Les ISST chargés d'inspecter les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les établissements relevant du ministère des sports et les services de l'administration centrale, qui relèvent de l'IGÉSR⁷ ; ils sont désignés ci-après « ISST-IGÉSR ».

Les ISST des académies sont compétents pour contrôler les conditions d'application de la réglementation des personnels affectés dans les services académiques, le cas échéant en lien avec les ISST des services de l'état compétents pour les DRAJES et SDJES hébergées dans des bâtiments communs à d'autres services.

Chaque recteur de région académique arrête, en lien avec l'IGESR, la répartition géographique d'intervention des ISST rattachés aux académies de la région académique.

Les ISST-IGÉSR sont compétents pour l'ensemble des établissements du sport, y compris les CREPS.

Pour rappel, les missions des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) sont définies par le décret du 28 mai 1982. Son article 5-2 précise que « les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. [...] Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation ».

Les ISST peuvent également assurer des missions d'expertise et de conseil et assister aux travaux des formations spécialisées des CSA ou des CSA en l'absence de formation spécialisée ; ils sont systématiquement informés par le président des réunions et de leur ordre du jour.

2.4. Assistantes et assistants de service social des personnels (ASSP)

⁵ Protocole de fonctionnement de l'inspection santé et sécurité au travail - Périmètre enseignement supérieur, recherche, innovation, jeunesse et sports

⁶ Arrêté du **3 juillet 2023** fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans l'enseignement scolaire.

⁷ Arrêté du **9 mars 2021** fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des inspecteurs santé et sécurité au travail des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports

Des ASSP exercent au sein des services sociaux en faveur des personnels qui existent dans chaque rectorat et DSDEN. Ces ASSP peuvent être contactés en proximité par tout personnel, notamment pour des questions en lien avec l'exercice professionnel. L'ASSP conseille le chef de service et lui présente son rapport d'activité annuel.

L'ASSP est un acteur important de la politique de prévention dans les services.

Pour rappel, l'article 11 du décret du 28 mai 1982 précise que les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention lorsqu'elle est constituée.

Les missions de l'ASSP s'articulent autour de deux axes complémentaires : la prévention et l'aide à la personne. Exercées au niveau individuel ou collectif, ces missions participent à la mise en place d'une culture de prévention des risques professionnels, de non-discrimination et s'inscrivent dans les missions du service social du travail, décrites à l'article L. 4631-2 du code du travail.

L'ASSP de service social est un interlocuteur essentiel pour les agents comme pour la hiérarchie. Il est recommandé de l'inviter aux réunions des formations spécialisées des CSA de l'académie chef-lieu et de l'académie chef-lieu en tant que personne qualifiée, et de lui permettre de présenter annuellement son rapport d'activité.

2.5. Autres professionnels et dispositifs de prévention

D'autres professionnels de la prévention peuvent être mobilisés pour mettre en œuvre des actions de prévention, auprès de l'équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention (psychologue, ergonome, ...) ou du service ressources humaines (psychologue du travail, chargé de prévention des RPS/QVCT, ...).

Les cellules d'écoute académiques offrent à tous les personnels un espace de parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité leur permettant :

- d'évoquer des difficultés professionnelles ou personnelles en dehors de tout contexte hiérarchique ;
- d'être conseillés et orientés vers des professionnels : médecin du travail, psychologue, assistant social des personnels, services administratifs, ... afin que leur soient apportés l'aide et l'accompagnement nécessaires.

Par ailleurs, pour accompagner les personnels fragilisés et assurer un soutien adapté au contexte personnel et/ou professionnel de la personne, un dispositif national d'écoute et de soutien psychologiques, assuré par une équipe de psychologues est mis à disposition par la MGEN. Ce service proposé par les Espaces d'accueil et d'écoute a été étendu en continu 24h/24 et 7j/7 depuis octobre 2020.

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est mis en place dans chaque académie

et dans chaque établissement public relevant du ministre chargé des sports. Ce dispositif est créé à l'attention des victimes et des témoins de ces actes⁸.

3. Instances de dialogue social

3.1. Périmètre de compétence des formations spécialisées des CSA

Le dialogue social s'articule autour des instances suivantes⁹ :

- Formation spécialisée du CSA ministériel JS pour les sujets de santé et sécurité au travail des personnels jeunesse et sports ;
- Formation spécialisée du CSA de l'académie chef-lieu, compétente pour l'ensemble des personnels de l'académie, y compris ceux des DRAJES et des SDJES ;
- Formation spécialisée du CSA spécial académique, pour les personnels des services académiques y compris ceux affectés en DRAJES ou SDJES ;
- Formation spécialisée du CSA de l'établissement public, de l'école ou de l'institut pour les personnels concernés, ou CSA en l'absence de formation spécialisée.

Les questions de santé et sécurité des personnels des DRAJES et des SDJES relèvent en priorité du **CSA SA** de manière à bénéficier de l'expertise de représentants jeunesse et sport qui sont représentés au sein de cette instance et à garantir la représentativité syndicale.

Ainsi, des groupes de travail de la formation spécialisée du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique, portant spécifiquement sur les questions de santé et sécurité au travail des personnels jeunesse et sports seront organisés régulièrement pour préparer les travaux de ces formations spécialisées.

Des groupes de travail de la formation spécialisée du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique, portant spécifiquement sur les questions de santé et sécurité au travail des personnels jeunesse et sports pourront être organisés pour préparer les travaux de ces formations spécialisées.

Le secrétaire de la formation spécialisée du CSA contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions de l'instance. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Ainsi il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président et il peut proposer l'inscription de points. Il lui appartient également de faire des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et de le signer.

⁸ Arrêté du **31 juillet 2023** portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret no 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

⁹ Arrêté du **28 avril 2022** portant création de comités sociaux d'administration ministériels, de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche

3.2. Missions

Pour rappel, les formations spécialisées 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.

Les représentants du personnel doivent être associés aux démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. En raison de leur rôle d'écoute des personnels et de relais auprès de la direction, ils sont des interlocuteurs privilégiés notamment dans le cadre des instances dans lesquelles ils sont présents.

4. Agents

Chaque agent est acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues ; il participe à l'évaluation des risques professionnels auxquels il est confronté ; il est également associé au choix des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail qui le concernent et qui figurent dans le DUERP.

Il peut signaler des situations de travail à risque ou formuler des propositions destinées à améliorer ses conditions de travail sur le registre santé et sécurité au travail. Il doit alerter immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (art 5-6 du décret du 28 mai 1982). Il doit se rendre aux convocations de visites médicales obligatoires de prévention.

5. La formation spécialisée du CSA MJES

La formation spécialisée du CSA MJES est compétente pour l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition en DRAJES, en SDJES, dans les établissements du sport, à la direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) et de la direction des sports (DS).

**Présentation synthétique des acteurs de la prévention et des instances jeunesse et sports
en proximité des personnels**

	Personnels jeunesse et sport en services		Personnels jeunesse et sport affectés dans les services centraux	Personnels des établissements publics relevant du ministère des sports
	DRAJES	SDJES		
Chef de service	Recteur de région académique	IA-DASEN	Directeurs d'administrations centrales	Directeur ou chef d'établissement en lien avec la Direction des sports
Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)	ISST académique selon l'organisation retenue par le recteur de région académique en lien avec l'IGÉSR	ISST académique territorialement compétent pour la DSDEN	ISST de l'enseignement supérieur et des sports	ISST de l'enseignement supérieur et des sports
Assistant de prévention	AP désigné par le recteur prenant en compte les spécificités des personnels jeunesse et sports	AP de la DSDEN prenant en compte les spécificités des personnels jeunesse et sports	AP de chaque direction d'administration centrale	AP de l'établissement
Conseiller de prévention (animation du réseau des AP)	CPA (de l'académie chef-lieu de région académique)	CPD selon le périmètre de compétence fixé par le DASEN	CP de prévention pour l'administration centrale (SAAM A)	Conseiller de prévention de l'établissement
Médecine de prévention	Service de médecine de prévention en charge du suivi des personnels du rectorat de l'académie d'implantation	Service de médecine de prévention en charge du suivi des personnels de la DSDEN	Service de prévention de la santé au travail d'administration centrale (SAAM A1)	Service de médecine de prévention en charge de la structure ou, par convention, autre service de santé au travail
Service social des personnels	Service social des personnels de la DSDEN ou du rectorat de l'académie d'implantation	Service social des personnels de la DSDEN	Service social des personnels de l'administration centrale (SAAM A1)	Service social des personnels du rectorat
Formation spécialisée ou CSA en l'absence de formation spécialisée	Formation spécialisée du CSA académique de l'académie chef-lieu de région académique	Formation spécialisée du CSA académique de l'académie chef-lieu de région académique et formation spécialisée du CSA spécial académique d'implantation	Formation spécialisée du comité social d'administration centrale (CSA central)	Formation spécialisée de l'établissement ou CSA en l'absence de formation spécialisée
Registre de santé et sécurité au travail (RSST)	RSST destiné aux personnels du service académique d'implantation avec remontée des situations à la formation spécialisée du CSA de l'académie chef-lieu de région académique	RSST destiné aux personnels de la DSDEN Transmission des inscriptions à la FS du CSA spécial académique de l'académie chef-lieu de région académique, ainsi qu'au CSA spécial académique de l'académie d'implantation)	RSST dématérialisé de l'administration centrale	RSST de l'établissement

Dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes	Dispositif mis en place par l'académie	Cellule d'écoute de l'administration centrale	Dispositif mis en place par l'établissement, par l'académie ou externalisé par voie de convention auprès d'une association
Dispositifs d'écoute	– Cellule d'écoute de l'académie d'implantation – Espaces d'accueil et d'écoute de la MGEN	– Cellule d'écoute de l'administration centrale – Espaces d'accueil et d'écoute de la MGEN	– Cellule d'écoute de l'académie d'implantation – Espaces d'accueil et d'écoute de la MGEN

Annexe 3 – Document d'information sur les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels

Fiche pratique à destination d'une personne victime ou témoin
de violences, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ou sexuels

Je suis victime ou témoin de violences, de discrimination, de
harcèlement, d'agissements sexistes ou sexuels

De quoi parle-t-on ?

Aucun agent public ne doit avoir à subir :

- de **Discriminations**: agissements à connotation sexuelle ou liés à son origine, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique ..., ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** ;
- de **Harcèlement**: **agissements répétés 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** ;
- de **violences sexistes ou sexuelles** : Ces violences recouvrent les situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements, un ou des propos (oral ou écrit) à caractère sexuel ou qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes. Ces violences portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à son intégrité physique et psychologique. Les violences sexuelles recouvrent différentes formes : *l'injure* ou la *diffamation* à caractère sexuel ou sexiste, *l'outrage sexiste*, la diffusion de messages contraires à la décence, la *captation d'image* et *diffusion d'image impudique*, *l'exhibition sexuelle*, le *harcèlement sexuel*, *l'agression sexuelle* et le *viol*.

De tels agissements, qui sont punis par la loi et sanctionnés pénalement, doivent être signalés afin que l'administration fasse cesser ces faits et que la victime ou le témoin puissent être protégés et accompagnés.

Cette fiche précise les **modalités de signalement et de traitement de ces situations** et les **obligations des employeurs** ; elle est complétée par un glossaire qui précise certains termes utilisés dans ce document.

Quel est le nouveau dispositif de signalement ?

Les ministères en charge de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ont rendu obligatoire la mise en place d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de tous types de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels destiné aux **personnels**.

Ce dispositif est créé à l'intention des victimes et des témoins de ces actes.

Il peut également être mobilisé pour le recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences au sein du couple, détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.

Ce dispositif s'articule en trois phases :

- **1 - L'écoute,**
- **2 – Le traitement du signalement,**
- **3 – L'accompagnement et la protection de la victime.**

Il est accessible aux agents publics, victimes ou témoins, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux stagiaires bénéficiant d'une convention de stage, aux apprentis et aux volontaires en service civique. Il est également ouvert aux agents ayant quitté le ministère depuis moins d'un an.

Je souhaite signaler et alerter sur ma situation ou celle dont j'ai été témoin : comment faire ?

- 1- Je privilégie le **dispositif** mis en place par mon employeur **pour le recueil et le traitement des signalements** des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce dispositif garantit le principe de la **confidentialité** de mon signalement, mon employeur ne pourra être informé de mon signalement qu'avec mon accord. Je serai écouté par des **personnes formées**.
- 2- Je peux **signaler à ma hiérarchie** les faits auxquels j'ai été confronté. Si mon supérieur hiérarchique direct est impliqué dans la situation, je suis autorisé à réaliser le signalement auprès de mon n + 2. Je peux solliciter la [protection fonctionnelle](#) si je l'estime nécessaire.
- 3- En complément, je peux renseigner le [registre de santé et sécurité au travail](#). Le signalement ne devra pas désigner par son nom, sa fonction ni d'une autre manière la personne que je mets en cause. Il pourra être suivi d'un courrier présentant les faits de manière précise et nominative, adressé sous pli confidentiel au chef de service compétent. Par la suite, mon signalement anonymisé sera communiqué à la formation spécialisée (FS) du comité social d'administration (CSA). La FS étudiera l'ensemble des signalements dans un but de prévention des risques professionnels et pourra proposer des actions de prévention.
- 4- Si j'ai un motif raisonnable de penser que je me trouve exposé à un **danger grave et imminent** pour ma vie, ma santé ou mon intégrité physique ou psychologique, ou que je constate que les mesures de protection mises en œuvre par mon employeur suite à mon signalement ne sont pas suffisantes, j'alerte immédiatement mon chef de service. Je peux par ailleurs contacter un membre de la formation spécialisée du CSA¹ qui consignera le signalement dans le [registre spécial](#). Mon chef de service est alors tenu de diligenter une enquête dans les meilleurs délais. Cette enquête doit permettre de définir et mettre en œuvre des mesures de protection nécessaires.
- 5- Outre le signalement réalisé auprès de mon employeur, je peux **porter plainte** contre la personne qui a commis les faits à la police nationale ou à la gendarmerie, ou en écrivant au Procureur de la République. Il s'agit d'une procédure indépendante mais complémentaire au signalement effectué auprès de mon employeur.

¹ Ou du CSA en l'absence de formation spécialisée ; cette précision vaut pour le document.
OSM MEN juin 2025

Dans tous les cas, il est important de circonstancier mon signalement en apportant tout élément pouvant contribuer à faire établir les faits avec précision, notamment des témoignages.

Comment contacter le dispositif ?

Écrire un mail à signalement-vdha@gouv.fr ou [remplir ce formulaire](#) pour saisir le point écoute ou décrire les faits ; ce dispositif garantit le principe de la confidentialité.

Quelles suites sont données à mon signalement ?

Le dispositif de recueil et de traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles est chargé :

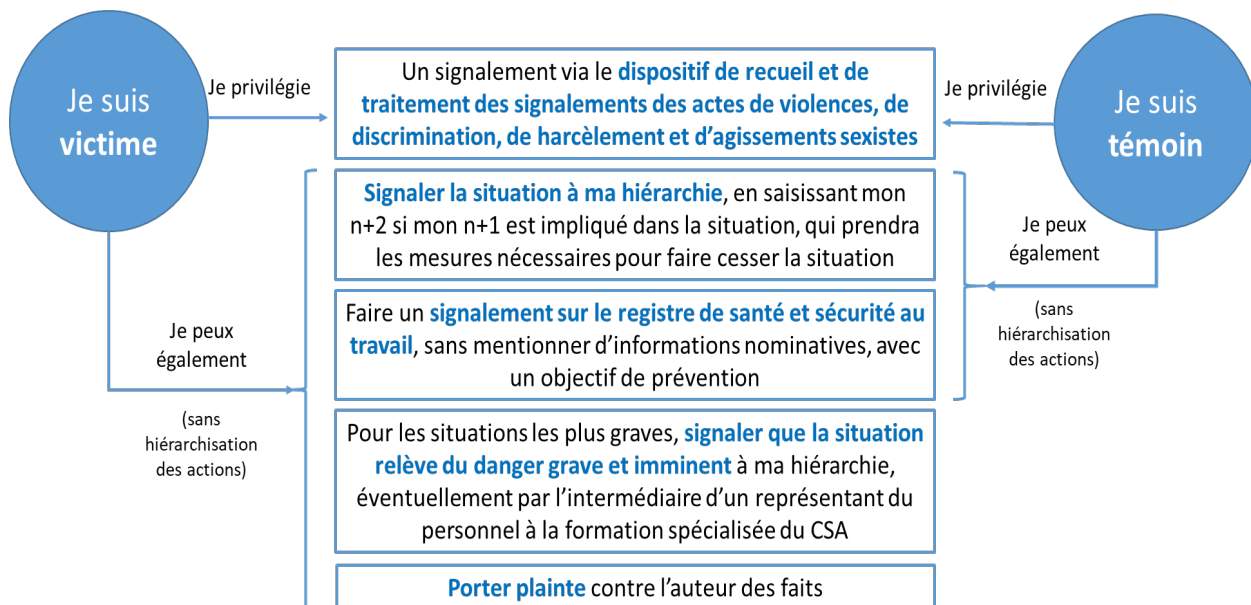
- **de m'écouter** et de recueillir ma parole ;
- **de m'orienter** vers les acteurs susceptibles de me conseiller, de me protéger et d'assurer ma prise en charge médicale, sociale ou psychologique ;
- **de transmettre, avec mon accord, mon signalement à l'autorité hiérarchique**

L'autorité hiérarchique doit :

- **M'informer** de mes droits et me tenir informé par écrit des mesures de traitement prises ;
- **Traiter** le signalement ;
- **Me protéger et faire cesser les faits pour l'agent victime** en prenant toute mesure conservatoire nécessaire, y compris l'éloignement de l'auteur présumé des faits ou, à sa demande, de la victime, et diligenter dans les meilleurs délais une enquête interne ;
- **M'accompagner** dans ma démarche, si je souhaite déposer une plainte ;
- M'accorder et mettre en œuvre la [protection fonctionnelle](#) à laquelle tout agent public a droit dès lors qu'il est établi que je suis victime d'une agression dans le cadre de mes fonctions ;
- Aviser, s'il y a lieu, le procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Selon les éléments recueillis, l'autorité hiérarchique doit diligenter une enquête administrative et ouvrir une procédure disciplinaire chaque fois que des faits mettant en cause un agent sont établis.

Synthèse de la procédure de signalement



Quelles sont les personnes qui pourront m'écouter, me conseiller, m'aider dans mes démarches et me protéger ?

L'écoute, l'accompagnement et la prise en charge :

- Le **médecin du travail**, ou un autre membre de l'**équipe pluridisciplinaire de médecine de prévention** pourra assurer mon suivi et m'orienter si nécessaire ;
- L'**assistant de service social** des personnels pourra m'écouter et m'accompagner ;
- Le **psychologue** pourra m'écouter et m'accompagner ;
- Mon **médecin traitant** pourra me prescrire des soins et éventuellement un arrêt de travail ;
- Les **Espaces d'accueil et d'écoute** (EAE) mis en place en partenariat avec la MGEN peuvent m'apporter un soutien psychologique ; ils sont accessibles 24 h/24 et 7 j/7 au 0 805 500 005, l'écoute est individuelle et anonyme.

Le conseil :

- L'**assistant de service social** des personnels pourra me conseiller et m'accompagner sur le plan professionnel, social, familial, personnel et économique ;
- L'**assistant de prévention** ou le **conseiller de prévention** pourra m'accompagner pour signaler ma situation sur les registres réglementaires ou au sujet des mesures de prévention qui peuvent être mises en œuvre ;
- Le **correspondant handicap** ou le **référént handicap** pourra m'accompagner dans mes démarches liées à une situation de handicap ;

- Les **représentants du personnel** pourront me conseiller et m'accompagner, notamment les membres de la FS du CSA, instance au sein de laquelle est désigné un référent en matière de violences, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

La protection :

- Mon **supérieur hiérarchique** ou la **direction des ressources humaines** sont chargés de mettre en œuvre les mesures pour faire cesser la situation pour laquelle j'ai fait le signalement.

Quels sont mes autres droits ?

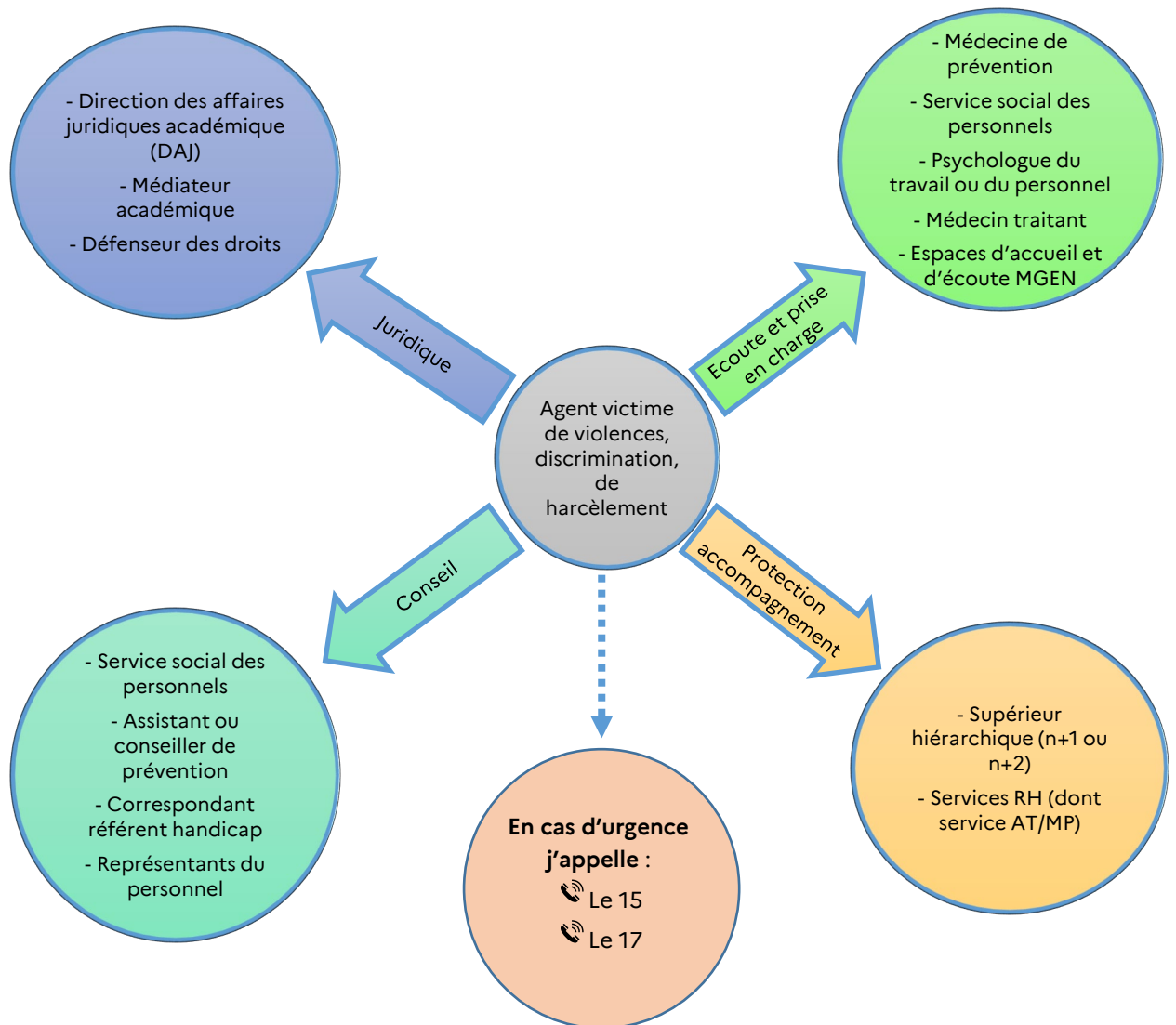
-> Je peux demander la [protection fonctionnelle](#) qui me permet d'être protégé par mon administration qui pourra, en complément des suites données au signalement :

- **Me fournir une assistance juridique et judiciaire** : orientation vers un avocat si besoin, avec possibilité de prise en charge des honoraires d'avocat, des frais de procédure ;
- Prendre des mesures de **réparation** : réparation des préjudices économiques, personnels, matériels, corporels, moraux. Pour en savoir plus sur cette procédure, je peux contacter la Direction des affaires juridiques de mon académie ou la direction de mon établissement.

-> Je peux faire une **déclaration d'accident de service, de travail ou de maladie professionnelle**, à laquelle sera obligatoirement joint un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions physiques et/ou psychologiques ainsi que, s'il y a lieu, la durée de l'incapacité de travail en découlant, ce qui ouvre le droit au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à plein traitement et à la prise en charge des frais en lien avec l'accident si je suis fonctionnaire. Si je suis **agent contractuel**, j'ai droit aux indemnités journalières pendant mon congé. En complément, je perçois mon plein traitement pendant une période d'un à trois mois en fonction de mon ancienneté. Le montant des indemnités journalières est déduit du montant de mon plein traitement.

-> Si l'administration a pris une décision de refus (CITIS, demande de protection fonctionnelle...), je peux demander à l'administration de revoir sa position en faisant un [recours](#).

Synthèse des interlocuteurs pouvant être mobilisés



Structures spécialisées en matière de violences sexistes et sexuelles

[Information et conseil](#)

La médiatrice de l'éducation nationale

<https://www.education.gouv.fr/le-mediateur-de-l-education-nationale-et-de-l-enseignement-superieur-41528>

Le Défenseur des Droits peut être saisi sur les situations de harcèlement sexuel.

Le Défenseur des Droits peut vous renseigner sur vos droits et démarches et également conduire une enquête. Il existe des délégués par département et par territoire.

Saisine en ligne : www.defenseurdesdroits.fr

ou par courrier : 7, rue Saint Florentin 75409 Paris CEDEX 08

Le site gouvernemental « Arrêtons les violences » vous renseigne sur vos droits et démarches, les associations près de chez vous.

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

39 28 : Numéro national unique de signalement des discriminations.

Ligne d'écoute « Femmes Violences Information »

Le **3919**, numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage et aux professionnels concernés, animé par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF).

Appel anonyme et gratuit 7 jours sur 7.

AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :

Permanence téléphonique d'écoute et d'information sur les droits et démarches des victimes de violences sexuelles ou sexistes au travail, interventions judiciaires et formations.

23, rue Jules Guesde 75014 Paris, 01 45 84 24 24

www.avft.org

Le réseau associatif France Victimes a une activité d'information du public, des professionnels de tous secteurs et des associations d'aide aux victimes par différents supports de communication traitant de l'actualité du droit et des actions en faveur des victimes, l'édition ponctuelle d'articles ou ouvrages, et par la mise à jour régulière de son site Internet.

Depuis octobre 2001, un numéro national d'aide aux victimes écoute les victimes d'infractions et les oriente vers les associations proches de leur domicile ainsi que vers d'autres services ou organismes compétents. Le numéro national est devenu le 116006, numéro gratuit harmonisé en Europe joignable hors métropole et depuis l'étranger via le +33 (0)1 80 52 33 76, fonctionnant tous les jours de l'année.

<https://www.france-victimes.fr/>

Accompagnement

Les CIDFF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) informent, accompagnent et orientent les victimes sur les volets juridique, social et psychologique, à travers des permanences gratuites présentes dans tous les départements.

<https://fncidff.info/trouver-mon-cidff/>

Collectif féministe contre le viol : Permanence téléphonique « viols – femmes - informations », Apporte écoute et soutien aux personnes qui ont subi des violences sexuelles ainsi que des informations nécessaires aux différentes démarches qu'elles peuvent entreprendre, tout en respectant leur anonymat.

0 800 05 95 95 du lundi au vendredi, de 10h à 19h (Anonyme et gratuit)

Glossaire

Agissements sexistes (article L. 131-3 du code général de la fonction publique et articles L.1153-1 et L.1142-2-1 du code du travail) : le code du travail définit les agissements sexistes comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste ne suppose pas la répétition. Cette notion a été introduite par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans le but de combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Ce sont des actes ou des paroles, uniques ou répétés :

- véhiculant des stéréotypes liés au sexe, c'est-à-dire les préjugés et représentations réductrices et généralistes qui essentialisent ce que sont ou ne sont pas les femmes et les hommes ;
- dégradants, dirigés contre une personne à raison de son sexe qui la rabaisent ou la dénigrent, et ce, même si l'auteur de la remarque avait pour intention d'employer le ton humoristique.

Les faits concernés par les agissements sexistes regroupent des réalités diverses dont le niveau de gravité peut varier en fonction du contexte. De simples propos isolés peuvent justifier un simple rappel à l'ordre notamment pour prévenir toute réitération. Une situation qui dégénère notamment lorsque les faits s'inscrivent sur la durée et sont aggravés par d'autres agissements fautifs peut en revanche provoquer des suites disciplinaires. Le niveau de gravité peut tenir au fait que même si la notion de connotation sexuelle est absente de la définition juridique des faits d'agissements sexistes, la frontière est néanmoins mince avec les agissements de harcèlement sexuel notamment au regard de la perception que peut en avoir la victime.

Agressions sexuelles (articles 222-22 et suivants du code pénal) : le code pénal qualifie d'agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur et imposée à la victime, quelle que soit la nature de la relation unissant la victime et son agresseur. La contrainte peut être physique ou morale. Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.

Captation d'image et diffusion d'image impudique : il est défini à l'article 226-3-1 du code pénal comme « le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne ».

Diffamation : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé ».

Discriminations : l'article 225-1 du code pénal les définit comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou

de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

Droit de retrait (article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) : il consiste en la possibilité offerte à tout agent de quitter son poste de travail dans les circonstances suivantes :

- Il a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé
- Et/ou il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

L'agent qui se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent en alerte immédiatement son chef de service et peut se retirer d'une telle situation.

Il peut aussi informer un représentant du personnel au comité social. Celui-ci alerte immédiatement le chef de service et consigne l'événement dans un registre spécial tenu, sous la responsabilité du chef de service. Ce registre des dangers graves et imminents est tenu à la disposition des membres du comité social, des inspecteurs santé et sécurité au travail et de l'inspection du travail.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête, s'il y a lieu avec le représentant du comité social qui lui a signalé le danger, et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité social des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité social est réuni dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. L'administration décide des mesures à prendre après avis du comité social. En cas de désaccord entre l'administration et le comité social sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail qui présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. L'administration ne peut pas demander à un agent de reprendre son activité si un danger grave et imminent persiste, notamment en raison d'une défectuosité du système de protection.

Certaines missions sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait, car il compromettrait l'exécution même de ces missions. Cela concerne notamment les missions de secours et de sécurité des personnes et des biens.

Exhibition sexuelle : l'article 222-32 du code pénal la définit comme l'exposition à la vue d'autrui d'une partie dénudée du corps ou la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé dans un lieu accessible aux regards du public.

Harcèlement sexuel (article 222-23 du code pénal et articles L.1153-1 et L.1153-2 du code du travail) : Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Injure : « Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait ».

Outrage sexiste : il est défini à l'article 621-1 du code pénal comme le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Protection fonctionnelle (articles L.134-1 et suivants du code général de la fonction publique) : la protection fonctionnelle est destinée à protéger les agents publics contre les attaques ou les mises en causes pénales dont ils peuvent être l'objet dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à condition qu'ils n'aient pas commis de faute personnelle. Les différentes mesures mises en œuvre par l'employeur de l'agent peuvent être de nature statutaire, indemnitaire ou consister en une assistance juridique.

Les agents fonctionnaires et les contractuels peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle ainsi que les anciens agents publics qui seraient mis en cause dans le cadre des fonctions qu'ils ont occupées.

Pour bénéficier de la protection fonctionnelle, l'agent doit en faire la demande **par écrit** auprès de son administration employeur à la date des faits en cause. Il doit apporter la **preuve des faits** pour lesquels il demande la protection fonctionnelle. Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection fonctionnelle.

Recours

En cas de litige avec une administration, trois types de recours sont possibles :

- **Recours gracieux** : il s'agit d'une réclamation envoyée directement à l'auteur de la décision contestée ;

- **Recours hiérarchique** : la réclamation est envoyée au ministre (il est possible de faire un recours hiérarchique sans avoir fait au préalable de recours gracieux ou sans attendre d'avoir reçu la réponse au recours gracieux) ;

Si aucune solution n'est trouvée après avoir épuisé les recours gracieux et/ou hiérarchique, je peux saisir le médiateur académique ou le défenseur des droits pour m'aider dans mes démarches et pour faire valoir mes droits.

- **Recours contentieux** : le tribunal administratif est la juridiction compétence si vous souhaitez porter le litige qui vous oppose à votre administration en justice. Mais, selon les cas, il faut d'abord vérifier s'il est nécessaire ou non de faire un recours administratif préalable obligatoire ou une médiation obligatoire.

Registre danger grave et imminent (RDGI) (article 67 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat) : Le registre spécial permet de recueillir de façon formalisée le signalement d'un danger grave et imminent par un membre de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration compétent. Ce danger doit être suffisamment grave pour occasionner une menace susceptible de provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de l'agent, dans un délai très rapproché. Il doit immédiatement être signalé aux autorités compétentes (IEN, maire...) qui doivent prendre toutes les diligences nécessaires pour le faire cesser puis transcrit dans le registre spécial. Placé sous la responsabilité de l'autorité administrative (DASEN) ou de son représentant, l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) de circonscription, ce registre est tenu par toute personne qu'il désigne.

Registre santé sécurité au travail (RSST) (Article 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) : Le registre de santé et sécurité au travail est un outil qui participe pleinement à la démarche d'évaluation des risques. Il permet d'évaluer les risques au jour le jour, à partir de l'observation de situations de travail qui ont évolué en situation dangereuse. Un registre est ainsi ouvert dans chaque service, à l'intention des personnels et des usagers, et tenu à jour par les assistants ou conseillers de prévention. Il contient les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il est tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux d'administration.

Risques psychosociaux ou RPS (d'après la définition de l'Inrs) :

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein d'un établissement ou d'un service par des personnels : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des personnels par des personnes externes à l'établissement ou au service (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des personnels, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel.

Viol (articles 222-23, 222-23-1 et 222-23-2 du code pénal) : le viol est défini comme « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise ».

Textes réglementaires utiles :

- [Décret interministériel n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)
- [Arrêté ministériel du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)
- [Code général de la fonction publique](#)

Annexe 4 – Document d'information sur le registre de santé et de sécurité au travail

Document d'information destiné aux agents sur le registre de santé et sécurité au travail

Ce document d'information est destiné à préciser les modalités d'utilisation du registre de santé et de sécurité au travail (RSST), les suites données aux inscriptions au registre et le rôle des personnes ressources, concernant les personnels des périmètres jeunesse, engagement et sports. Il a fait l'objet d'un groupe de travail de la formation spécialisée du CSA ministériel de la jeunesse et des sports et a été présenté en séance plénière le 4 mars 2025.

L'accès au RSST est un droit, je dois donc pouvoir faire une inscription (observation ou suggestion) chaque fois que je le juge nécessaire. Cette inscription doit être la plus factuelle possible et peut être complétée par une lettre adressée à mon supérieur hiérarchique direct ou indirect si je souhaite apporter des précisions que je ne veux pas partager avec l'ensemble des personnels de mon établissement ou de mon service.

Le RSST ne traite pas des situations graves et urgentes dont le chef de service doit avoir connaissance immédiatement. Si j'ai connaissance d'une situation qui peut occasionner des conséquences graves à brève échéance (« danger grave et imminent »), je ne renseigne pas le RSST (car ce n'est pas un registre d'urgence) mais j'alerte immédiatement ma hiérarchie de cette situation, par tout moyen. Cette situation peut par ailleurs donner lieu à une inscription au registre de danger grave et imminent¹ (RDGI) prévu par la réglementation.

L'employeur a l'obligation de prendre connaissance des inscriptions portées au RSST et de prendre les mesures de prévention adaptées. Les inscriptions portées par les agents sur le RSST et les mesures prises par le chef de service sont présentées à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration, ou au comité social d'administration en absence de formation spécialisée.

A quoi sert le RSST ?

Le RSST est un document prévu par la réglementation² qui me permet :

- ➔ D'informer ma hiérarchie d'un **risque** dont j'ai connaissance et qui pourrait présenter un danger pour les agents ou les usagers ;
- ➔ De faire des **propositions pour améliorer les conditions de travail**.

Le RSST contribue par ailleurs à assurer la **traçabilité des risques** professionnels observés au sein de mon établissement ou de mon service et lorsque c'est nécessaire à faire évoluer les mesures de prévention.

¹ Article 5-6 du [décret n°82-453](#) du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

² Article 3-2 du [décret n°82-453](#) du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

L'inscription au RSST peut, en effet, donner lieu à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)³.

Les informations mentionnées peuvent être de différentes nature :

- un **risque professionnel**, y compris dans le champ des risques psychosociaux (RPS) : mauvais fonctionnement d'une installation, mauvaise organisation du travail ...
- la survenue d'un **incident** ou d'un **accident** qui aurait pu être évité, même s'il n'a pas donné lieu à une déclaration d'accident de service
- le **dysfonctionnement** d'un outil, d'un équipement, d'une installation, d'un dispositif de sécurité : équipement ou matériel défectueux, application informatique ...
- une **suggestion** relative à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail : installation d'un équipement plus ergonomique, formation à la sécurité, modification de l'organisation du travail, renforcement de mesures de prévention ...
- exprimer des **besoins en formation**, sur une nouvelle application informatique par exemple.

Qui peut faire un signalement sur le RSST ?

Le RSST est accessible librement à l'**ensemble des personnels** de l'établissement ou du service (titulaires, contractuels, agents territoriaux, intervenants ...).

Un RSST doit par ailleurs être ouvert aux **usagers** de l'établissement ou du service (sportifs, stagiaires ...), si possible différent de celui ouvert aux personnels.

L'employeur doit mettre en place une organisation permettant à tout agent ou usager de renseigner le RSST : applicatif, RSST papier situé dans un endroit accessible à tous et où il peut être renseigné en toute confidentialité (salle des personnels, accueil de l'établissement ...).

Comment renseigner le RSST ?

Toute observation ou suggestion doit nécessairement comporter les informations suivantes :

- Nom et prénom de la personne qui renseigne le RSST
- Description de la situation, en donnant les détails nécessaires pour que ma hiérarchie puisse identifier et objectiver les risques et prendre les mesures adaptées
- Date et signature

À noter :

- le RSST n'est pas destiné à recueillir les demandes de menus travaux, sans impact sur la santé et la sécurité
- mon inscription ne doit comporter aucune information nominative concernant un tiers ou pouvant être perçue comme diffamatoire ou discriminante
- mon inscription pourra être lue par les autres personnes de mon établissement ou de mon service, ainsi que par les acteurs de prévention et les représentants du personnel
- une fiche qui comporterait une inscription inappropriée sera traitée mais pourra être soustraite du RSST, en informant les représentants du personnel de la formation

³ Le PAPRI Pact fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à [l'article L. 4161-1 du code du travail](#), ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

spécialisée ou du comité social d'administration qui seront destinataires du contenu de cette fiche

À compléter par l'établissement ou le service académique

-> **modalités d'accès au RSST** (lieu de mise à disposition si le RSST est au format papier ou lien Intranet / Internet, spécificités pour les usagers ...)

-> **nom et coordonnées de l'assistant ou du conseiller de prévention** de l'établissement ou du service

-> lien vers les coordonnées des **représentants du personnel** de la formation spécialisée ou au comité social d'administration en absence de formation spécialisée

Qui peut m'aider à renseigner le RSST ?

Selon l'organisation au sein de mon établissement ou de mon service, je peux demander à être accompagné, conformément à leurs missions, par l'assistant de prévention ou par le conseiller de prévention qui pourront me conseiller pour rédiger mon signalement et sur les actions de prévention possibles.

Par ailleurs, comme pour toute démarche, je peux me faire accompagner par un représentant syndical de mon établissement ou de mon service, ou par un membre de la formation spécialisée du comité social d'administration.

Quelles suites sont données au signalement ?

Le chef d'établissement ou le chef de service doit mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées au risque que j'ai signalé lorsque le problème relève de sa compétence ; dans le cas contraire, il saisit l'autorité compétente (notamment le propriétaire des locaux).

Le chef d'établissement ou le chef de service pourra s'appuyer sur l'assistant de prévention ou sur le conseiller de prévention pour identifier et assurer le suivi des mesures de prévention à mettre en œuvre. Selon la situation, le chef d'établissement ou le chef de service peut solliciter d'autres professionnels de la prévention, notamment le médecin du travail ou l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le chef d'établissement ou de service appose son visa sur le RSST et peut formuler des observations, notamment sur les suites données au signalement, qui seront présentées à la formation spécialisée ou au comité social d'administration en absence de formation spécialisée.

Quel est le rôle de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration, ou comité social d'administration en l'absence de formation spécialisée ?

La formation spécialisée du comité social d'administration⁴ prend connaissance des inscriptions au RSST à des fins d'analyse et formule des recommandations au bénéfice de l'ensemble des agents. À cette occasion, l'administration apporte des précisions sur les suites données aux signalements.

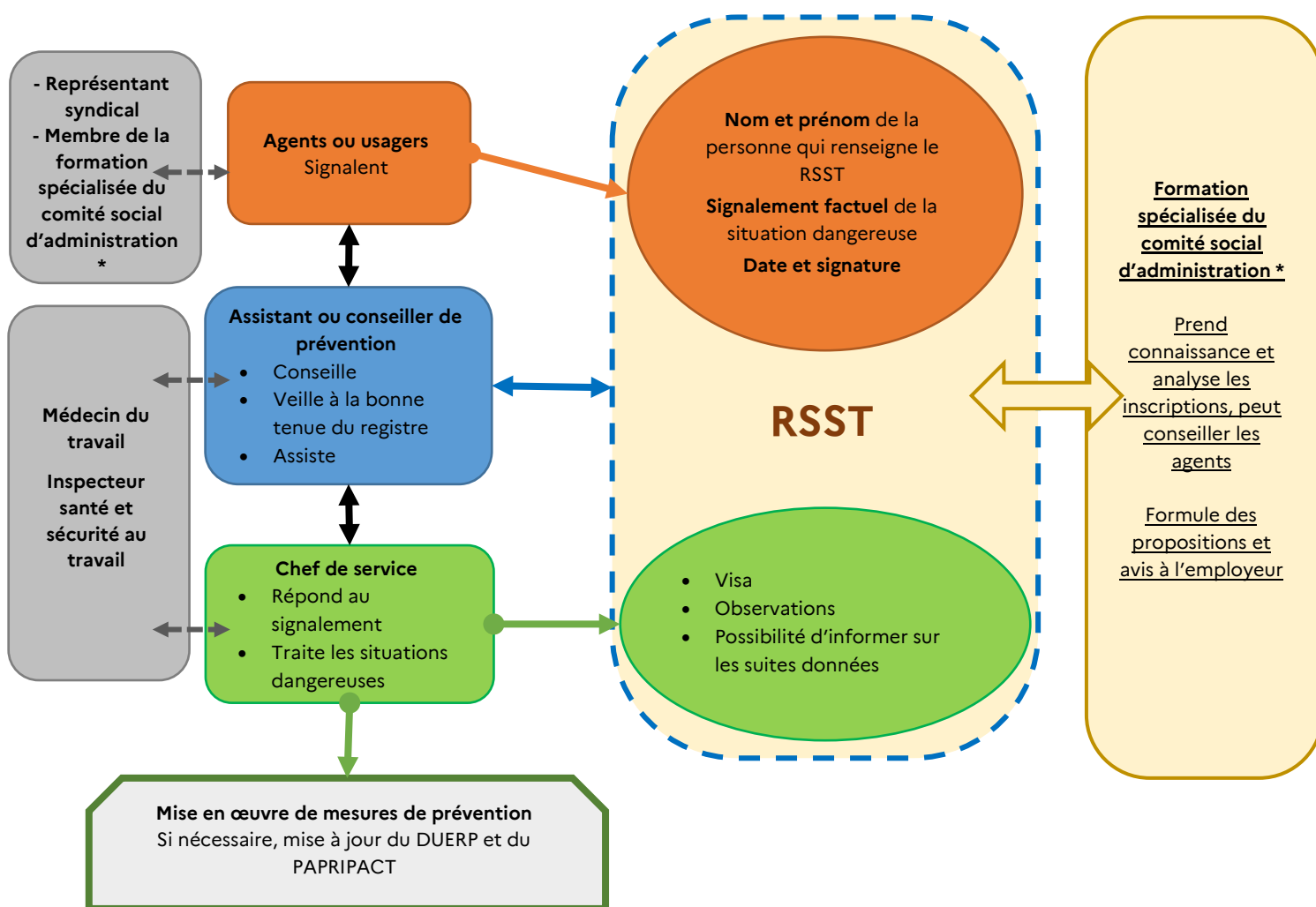
Après analyse des situations portés au RSST, la formation spécialisée peut formuler des propositions ou émettre des avis en lien. Cette analyse pourra alimenter les actions prévues au programme annuel de prévention.

Qui peut consulter le RSST ?

Le RSST peut être consulté par l'ensemble des agents et, le cas échéant, par les usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes ou, à défaut, des comités sociaux d'administration.

⁴ Pour les personnels du périmètre jeunesse, engagement et sports, le terme « CSA » employé dans cette fiche désigne les CSA d'établissement et les CSA spéciaux académiques (CSA SA).

En résumé



* Formation spécialisée de l'établissement (ou comité social d'administration d'établissement en l'absence de formation spécialisée) ou formation spécialisée du comité social d'administration spécial académique.

Références

- [Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- [Titre V](#) du livre II de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique relatif aux comités sociaux d'administration
- Livres 1^{er} à V de la quatrième partie du [Code du travail](#)
- Circulaire DGAFP du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État - [télécharger](#)
- [Guide juridique d'application du décret 82-453 modifié](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Instruction MAS n° DRH/SD3C/2018/12 du 2 janvier 2018 relative à l'organisation de la santé et à la sécurité au travail, au sein des services déconcentrés, des établissements publics, écoles et instituts
- [Circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019](#) relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat
- [Protocole d'accord MAS du 4 mars 2020](#) définissant les modalités d'accompagnement RH des agents relevant des services territoriaux des ministères sociaux concernés par le transfert des missions sport, jeunesse et vie associative au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
- [Protocole MENJS](#) sur le dialogue social jeunesse et sports pendant la période dite transitoire allant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au renouvellement général des instances
- [Décret n°2020-1542 du 9 décembre 2020](#) relatif aux compétences des autorités académiques dans le domaine des politiques de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative, de l'engagement civique et des sports et à l'organisation des services chargés de leur mise en œuvre
- [Décret n°2016-152 du 11 février 2016](#) relatif aux centres de ressources, d'expertise et de performance sportive
- [Protocole IGESR de fonctionnement de l'inspection santé et sécurité au travail](#) - Périmètre enseignement supérieur, recherche, innovation, jeunesse et sports
- Arrêté du [3 juillet 2023](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des fonctionnaires et des agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité dans l'enseignement scolaire.

- [Arrêté MENJS du 9 mars 2021](#) fixant les conditions de rattachement à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche des inspecteurs santé et sécurité au travail des ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports
- [Arrêté du 31 juillet 2023](#) portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- [Guide méthodologique MENJS](#) sur la mise en place et l'animation des réseaux des conseillers et des assistants de prévention
- [Guides méthodologiques MENJS](#) sur le DUERP dans les écoles, les collèges et lycées, et les services administratifs

Jury d'examen

Nomination du président du jury de l'examen du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) – Session 2026

NOR : MENE2524756A

→ Arrêté du 11-9-2025

MENESR – DGESCO A1-3

Vu l'arrêté du 19-2-1988 modifié ; arrêté du 4-7-2025

Article 1 – Frédéric Thomas, inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche, est nommé président du jury de l'examen pour l'obtention du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS), session 2026.

Article 2 – La directrice générale de l'enseignement scolaire est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Fait le 11 septembre 2025,

Pour la ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement scolaire,
Caroline Pascal

Informations générales

Conseils, comités, commissions

Nomination des membres de certaines commissions chargées d'établir les sujets de l'examen conduisant à la délivrance du diplôme Un des meilleurs ouvrier de France

NOR : MENE2522301S

→ Décision du 21-8-2025

MENESR – DGESCO A2-3

Vu Code de l'éducation, notamment article D. 338-15 ; arrêté du 5-5-2025 ; arrêté du 28-5-2025 ; propositions du Comité d'organisation du concours Un des meilleurs ouvriers de France et des expositions du travail

Article 1 – Les personnalités figurant dans l'annexe à la présente décision sont nommées membres des commissions chargées d'établir les sujets de l'examen conduisant à la délivrance du diplôme Un des meilleurs ouvriers de France, prévues à l'article D. 338-15 du Code de l'éducation susvisé, pour les groupes, classes et options mentionnés.

Article 2 – La directrice générale de l'enseignement scolaire est chargée de l'exécution de la présente décision, qui sera publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Fait le 21 août 2025,

Pour la ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement scolaire,
Caroline Pascal

Annexe – Membres des commissions de sujets de l'examen conduisant au diplôme Un des meilleurs ouvriers de France

Commission groupe I : Métiers de la restauration et de l'hôtellerie

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Maître d'hôtel, maîtresse d'hôtel, du service et des arts de la table	Aubree Pascal	Membre
2 - Maître d'hôtel, maîtresse d'hôtel, du service et des arts de la table	Buthiaux Philippe	Membre
2 - Maître d'hôtel, maîtresse d'hôtel, du service et des arts de la table	Frusetta Jean-Luc	Membre
2 - Maître d'hôtel, maîtresse d'hôtel, du service et des arts de la table	Morandini Wilfried	Membre
2 - Maître d'hôtel, maîtresse d'hôtel, du service et des arts de la table	Petrus Antoine	Président Meilleur ouvrier de France
2 - Maître d'hôtel, maîtresse d'hôtel, du service et des arts de la table	Ramage Franck	Membre

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Maître d'hôtel, maîtresse d'hôtel, du service et des arts de la table	Ranvier Guillaume	Membre
4 - Barman-barmaid	Castellon Fernando	Membre
4 - Barman-barmaid	Davoine Christophe	Membre Meilleur ouvrier de France
4 - Barman-barmaid	Delvincourt René	Président
4 - Barman-barmaid	Ostermann Marie-Pierre	Membre
5 - Gouvernant-gouvernante des services hôteliers	Delaeter Gaëlle	Membre Meilleur ouvrier de France
5 - Gouvernant-gouvernante des services hôteliers	Delavier Rosa	Membre
5 - Gouvernant-gouvernante des services hôteliers	Tonneau Patrick	Membre
5 - Gouvernant-gouvernante des services hôteliers	Veyssière Corinne	Présidente
6 - Réceptionniste en hôtellerie	Gribling Agathe	Membre
6 - Réceptionniste en hôtellerie	Harrault Sylvia	Présidente
6 - Réceptionniste en hôtellerie	Meszaros Adrien	Membre
6 - Réceptionniste en hôtellerie	Richard Kim	Membre
6 - Réceptionniste en hôtellerie	Viraud Nathalie	Membre

Commission groupe II : Métiers de l'alimentation

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Boucherie-étal	Anthierens Claude	Président Meilleur ouvrier de France
2 - Boucherie-étal	Deiber Eric	Membre
2 - Boucherie-étal	Ruffier Sébastien	Membre Meilleur ouvrier de France
2 - Boucherie-étal	Tanguy Patrick	Membre
4 - Boulangerie	Annomier Jacques	Membre Meilleur ouvrier de France

Classes	Noms Prénoms	Qualité
4 - Boulangerie	Bordet Xavier	Président
4 - Boulangerie	Kitzinger Jean-Yves	Membre
4 - Boulangerie	Meunier Thierry	Membre Meilleur ouvrier de France
4 - Boulangerie	Nagelschmit Vincent	Membre
6 - Chocolaterie, confiserie	Bel Philippe	Président Meilleur ouvrier de France
6 - Chocolaterie, confiserie	Bonnefoi Lilian	Membre
6 - Chocolaterie, confiserie	Cornet Philippe	Membre
6 - Chocolaterie, confiserie	Occhipinti Paul	Membre Meilleur ouvrier de France

Commission groupe III : Métiers du bâtiment, des travaux publics, du patrimoine architectural

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Menuiserie (option 1 menuiserie d'agencement / option 2 menuiserie de bâtiment)	Claverie Pierre	Président Meilleur ouvrier de France
2 - Menuiserie (option 1 menuiserie d'agencement / option 2 menuiserie de bâtiment)	Frison-Roche Augustin	Membre
2 - Menuiserie (option 1 menuiserie d'agencement / option 2 menuiserie de bâtiment)	Roderer Nicolas	Membre
4 - Plomberie installation sanitaire	Gentilhomme Pascal	Membre
4 - Plomberie installation sanitaire	Leclerc Jean-Jacques	Président Meilleur ouvrier de France
4 - Plomberie installation sanitaire	Rezé Damien	Membre
8 - Métiers du plâtre, sculpture décorative	Da Silva Robin	Président Meilleur ouvrier de France
8 - Métiers du plâtre, sculpture décorative	Demetz Philippe	Membre
8 - Métiers du plâtre, sculpture décorative	Pires Damien	Membre
8 - Métiers du plâtre, sculpture décorative	Saint Hilaire William	Membre Meilleur ouvrier de France

Classes	Noms Prénoms	Qualité
9 - Maçonnerie	Carbonaro Elio	Président Meilleur ouvrier de France
9 - Maçonnerie	Miquet Frédéric	Membre
9 - Maçonnerie	Ricciotti Enzo	Membre
9 - Maçonnerie	Vivier Baptiste	Membre Meilleur ouvrier de France
10 - Mosaïque d'art	De Stefano Maryse	Présidente
10 - Mosaïque d'art	Poupon Fabrice	Membre
11 - Métiers de la pierre	Coulpier Frédéric	Membre
11 - Métiers de la pierre	Guepin Luc	Membre
11 - Métiers de la pierre	Paton Steve	Président Meilleur ouvrier de France
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 1 peinture d'intérieur)	Berton Damien	Président Meilleur ouvrier de France
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 1 peinture d'intérieur)	Berthelot Cédric	Membre
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 1 peinture d'intérieur)	Moreau Philippe	Membre
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 1 peinture d'intérieur)	Stucker Didier	Membre
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 2 peinture décors)	Berton Damien	Président Meilleur ouvrier de France
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 2 peinture décors)	Finkelstein Pierre	Membre Meilleur ouvrier de France
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 2 peinture décors)	Hamot Alban	Membre
13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 2 peinture décors)	Stucker Didier	Membre
14 - Travaux marbriers	Bouchard Ghislain	Membre
14 - Travaux marbriers	Morel Marc	Membre
14 - Travaux marbriers	Riocreux Denis	Président

Classes	Noms Prénoms	Qualité
18 - Solier	Derisson Larry	Président
18 - Solier	Hallépée Damien	Membre Meilleur ouvrier de France
18 - Solier	Lenglet Adeline	Membre

Commission groupe IV : Métiers de l'habitation-textiles/cuir

Classes	Noms Prénoms	Qualité
7 - Nettoyage, apprêtage	Dizerens Sylvain	Président
7 - Nettoyage, apprêtage	Freymann Séverine	Membre Meilleur ouvrier de France
7 - Nettoyage, apprêtage	Normand Eric	Membre
7 - Nettoyage, apprêtage	Piorry Nathalie	Membre
7 - Nettoyage, apprêtage	Roux Françoise	Membre

Commission groupe V : Métiers de l'habitation-bois, ameublement

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Menuiserie en sièges	Faucheux Cérile	Président
2 - Menuiserie en sièges	Feix Quiterie	Membre
2 - Menuiserie en sièges	Monier Louis	Membre Meilleur ouvrier de France
2 - Menuiserie en sièges	Souchet Nicolas	Membre
3 - Tourneur-tourneuse et torseur-torseuse sur bois	Beaumont Dominique	Membre
3 - Tourneur-tourneuse et torseur-torseuse sur bois	Maignan Jean-Paul	Membre
3 - Tourneur-tourneuse et torseur-torseuse sur bois	Noble Patrick	Président Meilleur ouvrier de France

Groupe VI : Métiers des métaux

Classes	Noms Prénoms	Qualité
3 - Orfèvrerie	De Blanchard Dominique	Présidente

Classes	Noms Prénoms	Qualité
3 - Orfèvrerie	Champalaune David	Membre Meilleur ouvrier de France
3 - Orfèvrerie	Haas Jean-Michel	Membre
3 - Orfèvrerie	Tirau Jérôme	Membre

Groupe VIII : Métiers de la terre et du verre

Classes	Noms Prénoms	Qualité
9 - Verrerie au chalumeau (option 1 verrerie scientifique / option 2 verrerie industrielle / option 3 métiers de l'enseigne lumineuse et signalétique / option 4 verrerie d'art / option 5 perle d'art, sphère décorative)	Barberat Fabien	Membre
9 - Verrerie au chalumeau (option 1 verrerie scientifique / option 2 verrerie industrielle / option 3 métiers de l'enseigne lumineuse et signalétique / option 4 verrerie d'art / option 5 perle d'art, sphère décorative)	Darrieutort Benoit	Membre
9 - Verrerie au chalumeau (option 1 verrerie scientifique / option 2 verrerie industrielle / option 3 métiers de l'enseigne lumineuse et signalétique / option 4 verrerie d'art / option 5 perle d'art, sphère décorative)	Lanel Adrien	Membre Meilleur ouvrier de France
9 - Verrerie au chalumeau (option 1 verrerie scientifique / option 2 verrerie industrielle / option 3 métiers de l'enseigne lumineuse et signalétique / option 4 verrerie d'art / option 5 perle d'art, sphère décorative)	Villechange Alain	Membre
9 - Verrerie au chalumeau (option 1 verrerie scientifique / option 2 verrerie industrielle / option 3 métiers de l'enseigne lumineuse et signalétique / option 4 verrerie d'art / option 5 perle d'art, sphère décorative)	Wierniezky Jean-Michel	Président Meilleur ouvrier de France

Groupe X : Métiers des accessoires du vêtement et de la beauté

Classes	Noms Prénoms	Qualité
1 - Dentelles	Lemiere Nathalie	Présidente
1 - Dentelles	Salvador Mylène	Membre Meilleur ouvrier de France
1 - Dentelles	Salvador-Morel Marjolaine	Membre Meilleur ouvrier de France
1 - Dentelles	Stecker Marielle	Membre
2 - Broderie main	Depardieu Anne-Marie	Membre
2 - Broderie main	Duchenoy Pascale	Présidente

Groupe XI : Métiers de la bijouterie

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Bijouterie métaux précieux	De Blanchard Dominique	Présidente
2 - Bijouterie métaux précieux	Herink Stéphane	Membre
2 - Bijouterie métaux précieux	Lagarde Estelle	Membre
2 - Bijouterie métaux précieux	Lemaire Thierry	Membre
2 - Bijouterie métaux précieux	Nguyen Paul	Membre Meilleur ouvrier de France

Groupe XII : Métiers des techniques de précision

Classes	Noms Prénoms	Qualité
1 - Coutellerie	Chambriard Dominique	Membre
1 - Coutellerie	Couderc Nicolas	Membre Meilleur ouvrier de France
1 - Coutellerie	Delarboulas Yann	Membre
1 - Coutellerie	Piekolek Bernard	Président
1 - Coutellerie	Renoux Pascal	Membre Meilleur ouvrier de France
2 - Lunetterie	Duroy Ghislain	Membre Meilleur ouvrier de France
2 - Lunetterie	Garnier Sébastien	Président Meilleur ouvrier de France
2 - Lunetterie	Girod Philippe	Membre
2 - Lunetterie	Shoonheere Yann	Membre

Groupe XIV : Métiers de la communication, du multimédia et de l'audiovisuel

Classes	Noms Prénoms	Qualité
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 1 technicien de plateforme prépresse)	Denis-Bourreau Solène	Membre
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 1 technicien de plateforme prépresse)	Gissinger Jean-Daniel	Membre

Classes	Noms Prénoms	Qualité
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 1 technicien de plateforme prépresse)	Grange Josselin	Membre Meilleur ouvrier de France
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 1 technicien de plateforme prépresse)	Villar Christophe	Président Meilleur ouvrier de France
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 2 technicien en conduite de systèmes d'impression)	Gissinger Jean-Daniel	Membre
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 2 technicien en conduite de systèmes d'impression)	Grange Josselin	Membre Meilleur ouvrier de France
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 2 technicien en conduite de systèmes d'impression)	Marie Ann-Christine	Membre
1 - Imprimerie, communication graphique, multimédia (option 2 technicien en conduite de systèmes d'impression)	Villar Christophe	Président Meilleur ouvrier de France
2 - Conception graphique et développement de site internet	Denis-Bourreau Solène	Membre
2 - Conception graphique et développement de site internet	Grange Josselin	Membre Meilleur ouvrier de France
2 - Conception graphique et développement de site internet	Marie Ann-Christine	Membre
2 - Conception graphique et développement de site internet	Villar Christophe	Président Meilleur ouvrier de France
5 - Graphisme	Bellorini Pascal	Membre
5 - Graphisme	Frey Séverine	Membre Meilleur ouvrier de France
5 - Graphisme	Marie Ann-Christine	Membre
5 - Graphisme	Villar Christophe	Président Meilleur ouvrier de France
6 - Photographie	Acher Céline	Membre
6 - Photographie	Crochet Amandine	Membre
6 - Photographie	Leclert Brice	Membre Meilleur ouvrier de France
6 - Photographie	Lenne-Terrier Sophie	Présidente
6 - Photographie	List Etienne	Membre Meilleur ouvrier de France

Classes	Noms Prénoms	Qualité
6 - Photographie	Mathieu Rémy	Membre
6 - Photographie	Petit Pauline	Membre
6 - Photographie	Vidal Cyril	Membre Meilleur ouvrier de France

Groupe XV : Métiers liés à la musique

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Lutherie-guitare	Carbonneaux Jacques	Président
2 - Lutherie-guitare	Dupont Maurice	Membre Meilleur ouvrier de France
2 - Lutherie-guitare	Lebrun Julien	Membre
2 - Lutherie-guitare	Marceau Philippe	Membre
2 - Lutherie-guitare	Pons Frédéric	Membre

Groupe XVI : Métiers de l'agriculture et de l'aménagement du paysage

Classes	Noms Prénoms	Qualité
2 - Art floral	Besnard Pierre	Membre
2 - Art floral	Pritscaloff Charline	Présidente Meilleur ouvrier de France
2 - Art floral	Saint-Amand Benoit	Membre Meilleur ouvrier de France
2 - Art floral	Silvestri Pascal	Membre

Conseils, comités, commissions

Nomination des membres du jury de certaines classes ou options de classes de l'examen conduisant au diplôme Un des meilleurs ouvriers de France

NOR : MENE2522477S

→ Décision du 21-8-2025

MENESR – DGESCO A2-3

Code de l'éducation et notamment article D. 338-19 ; arrêté du 5-5-2025 ; proposition du Comité d'organisation du concours Un des meilleurs ouvriers de France et des expositions du travail

Article 1 – Les membres des jurys de classe de l'examen conduisant à la délivrance du diplôme Un des meilleurs ouvriers de France, pour les classes figurant ci-dessous, sont désignés en annexe à la présente décision.

Groupe III : Métiers du bâtiment, des travaux publics, du patrimoine architectural

- 1 - Charpente construction bois
- 2 - Menuiserie (option 1 menuiserie d'agencement / option 2 menuiserie du bâtiment)
- 3 - Couverture
- 4 - Plomberie installation sanitaire
- 6 - Fumisterie de bâtiment
- 7 - Génie climatique, chauffage
- 12 - Miroiterie décorative
- 13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 1 peinture d'intérieur)
- 13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 2 peinture décors)
- 14 - Travaux marbriers
- 15 - Métallerie-serrurerie (option 1 métallerie)
- 16 - Ferronnerie d'art
- 18 - Solier

Groupe IV : Métiers de l'habitation-textiles/cuir

- 7 - Nettoyage apprêtage

Groupe V : Métiers de l'habitation-bois, ameublement

- 2 - Menuiserie en sièges
- 3 - Tourneur-tourneuse et torseur-torseuse sur bois
- 9 - Marqueterie (option 1 marqueterie bois / option 2 marqueterie paille)
- 10 - Tonnellerie (option 1 grande tonnellerie / option 2 petite tonnellerie de luxe)

Groupe VI : Métiers des métaux

- 1 - Fonderie d'art (option 1 cire perdue / option 2 sable)

Groupe VII : Métiers de la métallurgie et de l'industrie

- 1 - Chaudronnerie
- 4 - Soudage manuel des métaux
- 13 - Métiers du service à l'énergie
- 14 - Peinture automobile
- 15 - Métiers du froid

Groupe VIII : Métiers de la terre et du verre

- 5 - Vitraux d'art (option 1 maquettiste-cartonnier / option 2 peintre sur verre / option 3 traceur, coupeur, sertisseur)
- 9 - Verrerie au chalumeau (option 1 verrerie scientifique / option 2 verrerie industrielle / option 3 métiers de l'enseigne lumineuse et signalétique / option 4 verrerie d'art / option 5 perle d'art, sphère décorative)

Groupe X : Métiers des accessoires du vêtement et de la beauté

- 1 - Dentelles (option 1 dentelles aux fuseaux / option 2 dentelles à l'aiguille / option 3 dentelles mixtes / option 4 dentelles au crochet)
- 5 - Maroquinerie

Groupe XI : Métiers de la bijouterie

- 1 - Joaillerie
- 2 - Bijouterie métaux précieux
- 3 - Polissage en joaillerie

Groupe XII : Métiers des techniques de précision

- 1 - Coutellerie (option 1 ciselier / option 2 fabricant de couteaux de chasse / option 3 fabricant de couteaux de poche / fabricant de couteaux de table / option 5 fabricant de couteaux de professionnel)
- 3 - Prothésiste dentaire
- 4 - Horlogerie

Groupe XIV : Métiers de la communication, du multimédia et de l'audiovisuel

- 3 - Reliure

Article 2 – La directrice générale de l'enseignement scolaire est chargée de l'exécution de la présente décision, qui sera publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Fait le 21 août 2025,

Pour la ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégation,
La directrice générale de l'enseignement scolaire,
Caroline Pascal

Annexe

Groupe III : Métiers du bâtiment, des travaux publics, du patrimoine architectural

Classe 1 - Charpente construction bois

Auger François	Membre Meilleur ouvrier de France
Camille David	Membre
Canaguier Jean	Vice-président
Cloarec Marine	Membre
Dubertrand Vincent	Membre
Girardeau Sébastien	Membre Meilleur ouvrier de France
Jouenne Patrick	Membre Meilleur ouvrier de France
Lasset Éric	Président
Lot Guy	Membre

Classe 2 - Menuiserie (option 1 menuiserie d'agencement / option 2 menuiserie du bâtiment)

Boivinet Vincent	Membre
Bonnehon Gérard	Membre Meilleur ouvrier de France
Bony Xavier	Membre
Brisach Jérémy	Membre
Claverie Pierre	Président Meilleur ouvrier de France
Desjorbert Gérard	Membre

Ducournau Jérôme	Membre
Duhau Matthieu	Membre
Fournier Grégory	Membre Meilleur ouvrier de France
Juste Yohan	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Mauget Rodolphe	Vice-président
Michaud Jérémie	Membre

Classe 3 - Couverture

Auder Stéphane	Membre Meilleur ouvrier de France
Beaugendre Adrien	Membre Meilleur ouvrier de France
Beaugendre Jean-Pierre	Membre
Benoit Emile-Armand	Membre Meilleur ouvrier de France
Blot Jean-Christophe	Membre
Bruyelle Jean-Michel	Membre
Calmanovici Laurent	Président Meilleur ouvrier de France
Curtheley Reinhard	Membre
Hamelin Vincent	Membre
Landragin Noé	Membre
Lion Eddy	Membre
Mahieux Olivier	Membre
Marius Georges	Membre
Melin Sébastien	Membre
Nicolas Jean-Yves	Membre Meilleur ouvrier de France

Parent Maéva	Membre
Planchot Isabelle	Membre
Raimbault Frédéric	Membre
Renard Frédérique	Membre
Romieu Éric	Membre Meilleur ouvrier de France
Steinmetz Nicolas	Membre Meilleur ouvrier de France
Verplancke Philippe	Vice-président

Classe 4 - Plomberie installation sanitaire

Birchler Olivier	Membre
Denovillers Laurent	Membre
Hume Patrick	Membre
Leclerc Jean-Jacques	Président Meilleur ouvrier de France
Restoin Christian	Membre
Rozet Alain	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Valentin Jean-Marc	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 6 - Fumisterie de bâtiment

Bienvenu Philippe	Membre
Germain-Thomas Aurélien	Membre
Keiflin Roland	Vice-président
Lamblin Jean-Louis	Président Meilleur ouvrier de France
Lanselle Emile	Membre
Leduc Pierre	Vice-président Meilleur ouvrier de France

Rouaud Guillaume	Membre
Vaccaro Antoine	Membre
Wehrlen Pascal	Membre

Classe 7 - Génie climatique, chauffage

Bouvet Fabien	Membre
Bricard Thierry	Membre
Da Silva Paulo	Vice-président
Dagna Patrick	Membre Meilleur ouvrier de France
Danthony Pascal	Membre
Deru Hubert	Vice-président
Dugast Cyril	Président Meilleur ouvrier de France
Girod Joseph	Membre Meilleur ouvrier de France
Lalanne Mono	Membre
Malissard Jean-François	Membre Meilleur ouvrier de France
Minier David	Membre
Monier Philippe	Membre
Monti Giovanni	Membre
Vinet Nicolas	Membre
Wattiau Béatrice	Membre

Classe 12 - Miroiterie décorative

Anselmo Jean-Jacques	Membre
Bianco-Levrin Philippe	Vice-président
Gregoire Antoine	Membre
Lemoult Rodolphe	Président

Venturini Frédéric	Membre
Violette Zoé	Membre

Classe 13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 1 peinture d'intérieur)

Aguilar Mickael	Vice-président
Berton Damien	Président Meilleur ouvrier de France
Goy Stéphane	Membre
Lehmann Guy	Membre Meilleur ouvrier de France
Picard Daniel	Membre Meilleur ouvrier de France
Roy Emmanuel	Membre

Classe 13 - Peinture d'intérieur et peinture décors (option 2 peinture décors)

Barraquet Lyonel	Membre Meilleur ouvrier de France
Berton Damien	Président Meilleur ouvrier de France
Gautier Julien	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Linardon Didier	Membre
Sable Jean	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 14 - Travaux marbriers

Bousquet Benoit	Vice-président
Derudet Daniel	Membre
Pepin Patrick	Membre
Riocreux Denis	Président
Vandermarliere Guillaume	Membre

Classe 15 - Métallerie-serrurerie (option 1 métallerie)

Balme Jacques	Membre
Bazatte Alban	Président Meilleur ouvrier de France
Chartrain Franck	Membre
Defrance Gérard	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Freymann Frédéric	Membre Meilleur ouvrier de France
Gardet Florian	Membre
Goubet Robert	Membre
Schaffner Philippe	Membre
Vilhem Olivier	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 16 - Ferronnerie d'art

Balme Jacques	Membre
Bazatte Alban	Président Meilleur ouvrier de France
Chartrain Franck	Membre
Defrance Gérard	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Freymann Frédéric	Membre Meilleur ouvrier de France
Gardet Florian	Membre
Goubet Robert	Membre
Schaffner Philippe	Membre
Vilhem Olivier	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 18 - Solier

Derisson Larry	Président
Meunier Sophie	Membre Meilleur ouvrier de France

Pouradier Arnaud	Vice-président
Ruffel Elodie	Membre
Ruffel Nicolas	Membre

Groupe IV : Métiers de l'habitation-textiles/cuir

Classe 7 - Nettoyage apprêtage

Allaert Pascale	Vice-présidente Meilleur ouvrier de France
Berardozzi Pascal	Membre
Dizerens Sylvain	Président
Dubois Peinoche Alain	Membre
Guillemot Laetitia	Membre
Lacoste Benjamin	Membre
Leroy Amandine	Membre Meilleur ouvrier de France
Minette Sandra	Membre
Pagerey Frédéric	Membre
Raynard Laude Marie-Fleur	Membre Meilleur ouvrier de France
Ringeard Cécile	Membre
Risse Olivier	Membre
Terrier Jacqueline	Membre

Groupe V : Métiers de l'habitation-bois, ameublement

Classe 2 - Menuiserie en sièges

Alary Jérôme	Membre
Faucheux Cérule	Président
Machavoine Claude	Membre
Mangaud Alain	Vice-président Meilleur ouvrier de France

Classe 3 - Tourneur-tourneuse et torseur-torseuse sur bois

Arlot Patrick	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Azema Bernard	Membre
Billon Lydie	Membre
Blancher Jacques	Vice-président
Coutand Jean-Yves	Membre
Maupas Dominique	Membre
Menouillard Marc	Membre Meilleur ouvrier de France
Noble Patrick	Président Meilleur ouvrier de France

Classe 9 - Marqueterie (option 1 marqueterie bois / option 2 marqueterie paille)

Andrade Tatiana	Vice-présidente
Bonnafox Yann	Membre Meilleur ouvrier de France
Bouvier-Toth Manon	Membre Meilleur ouvrier de France
Eude Nicole	Membre Meilleur ouvrier de France
Hamel Frédéric	Membre
Lehede Éric	Membre
Loiseleur Florence	Membre
Real Jocelyne	Membre Meilleur ouvrier de France
Richard Jean-Yves	Membre
Sanson Éric	Président Meilleur ouvrier de France

Classe 10 - Tonnellerie (option 1 grande tonnellerie / option 2 petite tonnellerie de luxe)

Bonneron Régis	Membre
Chastanet Laurent	Vice-président

Courteaux Grégory	Membre
Damy Vincent	Membre Meilleur ouvrier de France
Darnajou Vincent	Membre
Fesil Didier	Président Meilleur ouvrier de France
Millet Dominique	Membre
Morandière David	Membre Meilleur ouvrier de France
Nunes Alain	Membre
Reichenbach Didier	Membre Meilleur ouvrier de France

Groupe VI : Métiers des métaux

Classe 1 - Fonderie d'art (option 1 cire perdue /option 2 sable)

Abattu Pierre	Membre
Bery Christophe	Membre
Bocquel Gilles	Membre
Bombrun Isabelle	Membre
Charpentier Benoit	Membre Meilleur ouvrier de France
De Gourcuff David	Membre
Dedeken Frédéric	Membre
Deletre Manuel	Membre
Inquimbert Laurent	Membre Meilleur ouvrier de France
Michel Frédéric	Vice-président
Redolfi Julien	Membre
Rosini Marion	Membre
Vexlard Jean-Pierre	Président Meilleur ouvrier de France

Vexlard Emmanuel	Membre
------------------	--------

Groupe VII : Métiers de la métallurgie et de l'industrie

Classe 1 - Chaudronnerie

Biau Fabien	Président Meilleur ouvrier de France
Chauveau Raphael	Vice-président
Gelly Brice	Membre
Maryssael Dominique	Membre
Miral Olivier	Membre Meilleur ouvrier de France
Piriou Wilnick	Membre
Thépénier Etienne	Membre

Classe 4 - Soudage manuel des métaux

Bardon Aubry	Membre Meilleur ouvrier de France
Bouvard Patrick	Membre
Le Meur Jean-Michel	Vice-président
Meirhaeghe Jean-Michel	Président
Mouly Laurent	Membre
Taffard Yves	Vice-président

Classe 13 - Métiers du service à l'énergie

Ben Sadia Ali	Vice-président
Josserand Mathieu	Membre
Roellinger Stéphane	Membre
Terrier Marie-France	Membre
Warocquier Alain	Président

Classe 14 - Peinture automobile

Balan Jean-Jacques	Vice-président
--------------------	----------------

Bega Christophe	Membre
Belmonte Hubert	Membre
Castera Yves	Président Meilleur ouvrier de France
De Sousa Joaquim	Membre
Gicquel Bernard	Membre Meilleur ouvrier de France
Lafaye Léa	Membre
Malagnoux Jérôme	Membre Meilleur ouvrier de France
Rabatel Gérald	Membre
San Nicolas Bernard	Membre

Classe 15 - Métiers du froid

Bresin Serge	Président
Caudrelier Fabrice	Membre
Dessons David	Membre
Do Lai Hung	Vice-président
Favreau Damien	Membre Meilleur ouvrier de France
Gourio Gilles	Membre
Santrain Michel	Membre

Groupe VIII : Métiers de la terre et du verre

Classe 5 - Vitraux d'art (option 1 maquettiste-cartonnier / option 2 peintre sur verre / option 3 traceur, coupeur, sertisseur)

Caron Marie	Membre
Carraud Philippe	Membre
Cheron Philippe	Membre
Creunier Alain	Membre
Jaillette Vincent	Président Meilleur ouvrier de France

Le Pannelay Christine	Membre
Marguet Olivier	Membre
Puzin Clémence	Membre Meilleur ouvrier de France
Quentin Didier	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Schneider Elodie	Membre Meilleur ouvrier de France
Tatin Pierre	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Trublard Josette	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 9 - Verrerie au chalumeau (option 1 verrerie scientifique / option 2 verrerie industrielle / option 3 métiers de l'enseigne lumineuse et signalétique / option 4 verrerie d'art / option 5 perle d'art, sphère décorative)

Abiola Fataï	Membre Meilleur ouvrier de France
Colin Adrian	Membre Meilleur ouvrier de France
Demoisson Frédéric	Membre Meilleur ouvrier de France
Dubrez Éric	Membre
Lambert Denis	Membre
Lanel Charles	Membre Meilleur ouvrier de France
Lataille Floriane	Membre
Legueult Laure	Membre
Legus Eddie	Membre Meilleur ouvrier de France
Louis Charlotte	Membre
Louis Stéphane	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Petit Ludovic	Membre

Talbot Josy	Membre
Valls David	Membre
Wierniezy Jean-Michel	Président Meilleur ouvrier de France

Groupe X : Métiers des accessoires du vêtement et de la beauté

Classe 1 - Dentelles (option 1 dentelles aux fuseaux / option 2 dentelles à l'aiguille / option 3 dentelles mixtes / option 4 dentelles au crochet)

Herouard Dominique	Membre
Lemiere Nathalie	Présidente
Luffrans Nadège	Membre
Proucelle Frédérique	Membre Meilleur ouvrier de France
Ropars Marie-Catherine	Membre
Salvador Mylène	Vice-présidente Meilleur ouvrier de France

Classe 5 - Maroquinerie

Bosle Manuela	Présidente
Budzinski Yannick	Membre
Chastenet Marina	Membre
Convertino Laurent	Membre Meilleur ouvrier de France
Galland Christine	Vice-présidente
Hannequin Julien	Membre
Izard Fabrice	Membre
Jobron Sylvain	Membre
Lechrist Anne-Claire	Membre
Mekdade Nadia	Membre
Meneguz Etienne	Membre
Mortier Charlotte	Membre

Nepomiatzi Hélène	Membre
Orain Mickaël	Membre Meilleur ouvrier de France
Rodot Marjorie	Membre
Roger Anne-Laure	Membre
Sachers Julia	Membre
Serange Julien	Membre
Voisin Paul	Membre

Groupe XI : Métiers de la bijouterie

Classe 1 - Joaillerie

Cantaloube Stéphane	Vice-président Meilleur ouvrier de France
De Blanchard Dominique	Présidente
Dufal Florent	Membre
Francois Laurent	Membre
Muller Nathalie	Membre
Neron Lionel	Membre Meilleur ouvrier de France
Pery-Eveno Brigitte	Membre
Verhulle Benoit	Membre

Classe 2 - Bijouterie métaux précieux

De Blanchard Dominique	Présidente
Herink Stéphane	Membre
Lagarde Estelle	Membre
Lemaire Thierry	Vice-président
Nguyen Paul	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 3 - Polissage en joaillerie

Benlarbi Jérémie	Membre Meilleur ouvrier de France
De Blanchard Dominique	Présidente
Dumont Catherine	Vice-présidente
Touges Marie-Hélène	Membre

Groupe XII : Métiers des techniques de précision

Classe 1 - Coutellerie (option 1 ciselier / option 2 fabricant de couteaux de chasse / option 3 fabricant de couteaux de poche / fabricant de couteaux de table / option 5 fabricant de couteaux de professionnel)

Beal Laurent	Membre
Beillonnet Robert	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Chambriard Philippe	Membre
Courty Pierre	Vice-président
Debuyet Edouard	Membre
Deroeux Guillaume	Membre
Dozorme Claudine	Membre
Graveline Isabelle	Membre Meilleur ouvrier de France
Hermillon Pascale	Membre
Kindal Caroline	Membre
Kuhn Jean-Philippe	Membre
Lamic Jérôme	Membre Meilleur ouvrier de France
Laplace Emmanuel	Membre
Piekolek Bernard	Membre
Soucille Magalie	Membre
Turquety Anne-Cécile	Membre

Classe 3 - Prothésiste dentaire

Andrieu Pierre	Membre Meilleur ouvrier de France
Brunaud Philippe	Membre
Calamand Philippe	Membre
Casu Jean-Pierre	Vice-président Meilleur ouvrier de France
Dele Stéphane	Membre
Guinot Denis	Membre Meilleur ouvrier de France
Li Hung Shun Dino	Membre
Martinie Sébastien	Président Meilleur ouvrier de France
Moinard Michel	Membre Meilleur ouvrier de France
Pennard Jacky	Membre
Pfeffer Daniel	Membre
Yegavian Serge	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 4 - Horlogerie

Aboulker Emmanuelle	Présidente
Amoignon Olivier	Membre
Boulangier Michel	Vice-président
Coirre Hervé	Vice-président
Georges Fabrice	Membre
Martial Jérôme	Membre
Sella Jérôme	Membre

Groupe XIV : Métiers de la communication, du multimédia et de l'audiovisuel

Classe 3 - Reliure

Briand Alain	Membre
--------------	--------

Fernandes Dominique	Membre
Gaudemer Linda	Membre
Le Maitre Nathalie	Membre
Le Morvan-Gastineau Valérie	Vice-présidente
Mignon Emmanuel	Président
Pestel Jean-Pierre	Membre Meilleur ouvrier de France

Classe 6 - Photographie

Baeur Magali	Membre
Bartosik Jérôme	Membre
Bourgeix Sophie	Membre
Chatain Yves	Membre
Cohen Bruno	Membre Meilleur ouvrier de France
Dollet Bernard	Membre
Faby Karine	Membre Meilleur ouvrier de France
Flamion Vincent	Membre Meilleur ouvrier de France
Forget Patrick	Membre
Frejoux Sylvie	Membre
Gardin Cédric	Membre
Gianelli Dominique	Membre Meilleur ouvrier de France
Hecquet Jean-Christophe	Membre Meilleur ouvrier de France
Hecquet Odile	Membre
Jaravel Isabelle	Membre
Jumez Christophe	Membre

Lacroix Norbert	Membre
Lecanu Jacky	Membre
Lenne-Terrier Sophie	Présidente
Lezier Sylvie	Membre Meilleur ouvrier de France
Louge Marianne	Membre Meilleur ouvrier de France
Loyon Marc	Membre
Morel Martin	Membre
Moureaux William	Membre Meilleur ouvrier de France
Perez Jean-Noël	Membre Meilleur ouvrier de France
Perez Marie-Claire	Membre
Protat Sophie	Vice-présidente
Rault Fabrice	Membre Meilleur ouvrier de France
Serro Isabelle	Membre
Vienne Simon	Membre