

## ***Quelle stratégie de défense des conditions de travail contre le projet Ministère Fort ?***

Le SNUTEFE interpelle depuis plusieurs mois le Ministère et ses représentants sur les conséquences prévisibles de la réforme mise en œuvre au sein de ses services.

Là où n'importe quelle entreprise pourrait être sommée par un tribunal de prendre toutes les mesures visant à faire cesser cette situation notamment en l'obligeant à la mise en œuvre d'un dialogue réel avec ses instances représentatives ;

Là où les textes prévoient qu'en amont de tout processus de réorganisation important impactant les conditions de travail de tous ses salariés, l'employeur doit faire une évaluation des risques et apporter des réponses à ses personnels,

Le Ministère du Travail, en toute impunité, s'exonère de ses responsabilités en faisant chez lui ce qu'il sanctionne chez les autres !



Ce comportement datant de plus de 18 mois génère tension et exaspération au sein des services !

A l'heure de la prévention des risques psychosociaux érigée comme grand principe dans la Fonction Publique à travers tout ce que la communication compte aujourd'hui d'outils (accord du 22 octobre 2013, circulaire du 20 mai 2014, brochures, guides méthodologiques...), notre Ministère du dialogue de sourds fonctionne à rebours et préfère passer en force sans discussion ni réflexion de fond avec ses agents ou ses représentants dans les instances régionales ou nationales.

De nombreuses initiatives commencent à se mettre en place un peu partout en France. Les organisations syndicales SNUTEFE, CGT et SUD ont proposé de faire circuler une pétition mettant le Ministre face à ses responsabilités, morales mais aussi dorénavant pénales, car, au final c'est bien de cela qu'il s'agira puisque nous considérons que notre Ministère met en œuvre un plan qui ne pourra avoir que des impacts négatifs sur la santé physique et mentale des agents, et qu'il en est parfaitement informé !

Cette nouvelle organisation est mise en œuvre sans en mesurer les conséquences directes sur les personnels et n'apporte aucune réponse concrète aux agents qui vont devoir assumer seuls les effets pathogènes de cette réforme !

Vous pourrez trouver dans ce dossier des éléments vous permettant d'entrer dans l'action et de refuser ce qui se met progressivement en place au mépris des agents et du respect de leurs conditions de travail !

Notre organisation syndicale a décidé de (re)donner à tous, les informations permettant de mettre en œuvre les moyens de se défendre en mobilisant les outils juridiques ou techniques à notre disposition.

Vous pourrez trouver dans ce document :

- un petit rappel chronologique des faits permettant d'établir que contrairement à ce qu'indique notre Ministère le dialogue et le travail de fond préparatoire devant être réalisé par notre employeur (analyse des risques professionnels, plan d'actions, consultation des instances), tout ceci n'a pas été mis en œuvre, par ce dernier malgré toutes les campagnes de communication tentant d'essayer d'en faire la démonstration.

Cet argumentaire pourra utilement compléter ceux élaborés dans les régions qui visent à établir que les textes relatifs à ces questions n'ont pas été respectés, et ce quels que soient le niveau de consultation ou le sujet évoqué : nous maintenons qu'une véritable consultation des instances n'a pas eu lieu sur l'impact sur les conditions de travail de la mise en place du projet Ministère Fort .

Cet élément pourra permettre également de construire dans un deuxième temps un argumentaire lié à la mise en danger délibérée d'autrui si la voie pénale devait être retenue contre le Ministre et ses représentants, à travers le dépôt de plaintes d'agents ou d'organisations syndicales.

- des fiches techniques rappelant quelles procédures et outils existent dans notre réglementation, lesquels outils pourront utilement être mobilisés pour demander des comptes à nos DIRECCTE et/ou DUT notamment.
- une annexe synthétique faisant un état des lieux des outils réglementaires ou techniques mobilisables (consultables sur internet).
- Les voies et arguments juridiques mobilisables notamment du point de vue pénal.

***Aujourd'hui, notre seul objectif est de s'attacher à continuer à combattre ce projet tout en aidant les agents à préserver leur santé. N'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part de vos observations.***

## Rappel des faits

En décembre 2012, Monsieur Sapin, nouveau ministre du Travail, prenait tout le monde de court en annonçant le premier étage de sa « fusée » Ministère fort, à savoir un plan de transformation d'emplois de Contrôleurs du travail en Inspecteurs du travail.

Personne ne l'avait revendiqué, mais le ministre nous alors expliqué que nos revendications avaient été entendues et qu'il entendait donner une nouvelle impulsion au ministère du travail dans le cadre d'un réel dialogue social et dans la concertation la plus large possible.

## Nous n'allions pas être déçus !!

Menée au pas de charge avec un calendrier digne de l'état d'urgence, la mise en place du projet Ministère fort s'est faite dans un véritable déni du rôle des organisations syndicales et dans une surdité incroyable vis-à-vis des demandes des agents.

Dans les faits, le SNUTEFE le réaffirme : **il n'y a eu aucun dialogue autour de cette réforme** qui vise dans les faits à gérer la pénurie sous le prétexte fallacieux d'améliorer l'efficacité de nos services.

Ce simulacre de concertation a commencé **en octobre 2012** par des séminaires où le ministre et l'encadrement ont souhaité recueillir le point de vue de la « société civile ».



Fort de ces premières remontées, aucun diagnostic n'a été établi ni discuté avec les organisations syndicales. Pourtant, le ministère a mis en place des groupes de travail qui « enfin » s'adressaient aux agents. Non pas pour permettre une expression libre voire partagée des doléances, mais parce qu'il fallait bien associer les agents à un moment ou un autre !!

Au final, entre questions bien encadrées et réponses réelles des agents retraduites (et donc bien déformées) par le ministère, la parole des agents a encore été confisquée. Pis, **le ministère du monologue social** a réussi le tour de passe-passe de conclure ces groupes de travail en se targuant d'un soutien majoritaire des agents au projet de réforme !!

Dès le deuxième semestre 2013, le rouleau compresseur s'est mis en marche :

- Le corps des contrôleurs du travail a été placé en voie d'extinction à compter de la date d'entrée en vigueur du décret du **27 septembre 2013** et dans la foulée le premier « examen professionnel d'inspecteur du travail » (EPIT) a été organisé. Les premiers inspecteurs stagiaires sélectionnés ont aujourd'hui achevé leur formation. Le second examen annuel, pour 2014, est en cours d'achèvement.
- Sans qu'aucune évaluation de la mise en œuvre de ce dispositif et de ses impacts sur la réorganisation des services ne soit proposée par le Ministère, **le 28 octobre 2013**, a été mis à l'ordre du jour pour consultation du CTM le projet d'instruction ministérielle précisant le contenu opérationnel des orientations du projet « Ministère fort ».
- Avant cette réunion, 4 organisations syndicales siégeant au CTM et représentant la majorité de ses membres, ont demandé le **17 octobre** que le CHSCT ministériel soit préalablement consulté. Le Directeur des Ressources Humaines a accusé réception de cette demande **le 18 octobre** en précisant que « *les avis obligatoires et nécessaires seront tous demandés dans le temps où ils doivent l'être* ».
- **le 29 octobre 2013**, soit le lendemain du CTM et sans consultation du CHSCT, l'instruction ministérielle visant à la mise en œuvre dudit projet est adressée à tous les Directeurs. **Cette instruction précise que sa mise en application est immédiate**. Il y est notamment demandé aux directeurs des DIRECCTE d'adresser au ministère les projets régionaux de découpage des unités de contrôle avant la fin du mois de janvier 2014.
- Ce n'est que le **21 novembre 2013** que le projet ministériel a été mis à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT ministériel. Lors de cette réunion, pour pouvoir émettre un avis éclairé, bien que postérieur à la décision du Ministre du 29 octobre 2013, le CHSCT a donc voté **le recours à un expert**.
- L'expertise a démarré le **10 février 2014** et la réunion de présentation du rapport d'expertise a eu lieu **le 29 avril 2014** alors même que la réforme était déjà en marche depuis un an.

Ce rapport n'a fait que conforter l'analyse du SNUTEFE sur la réforme et ses conséquences sur les agents.

Il y est question d'un **malaise profond des agents, d'absence de dialogue social, de sentiment de déqualification, de perte de sens**. En fait, pour le cabinet d'expertise, malgré la volonté affichée par le ministre d'améliorer le collectif et l'efficacité, un doute existe quant au réel objectif du projet.

Pour tenter d'éviter les risques engendrés par la réforme, les expertes ont identifié des points d'alerte et des pistes de travail qui auraient pu servir à un plan de prévention des risques.

Pourtant, dès le **CHSCTM du 29 avril**, nous avons pu constater à quel point la DRH et la DGT ne voulaient pas admettre les carences flagrantes du projet. Si les concessions existent, elles se sont faites à la marge et ne sauraient remettre en cause le sacro- saint calendrier.

**Le char de l'Etat doit passer, circulez, il n'y a rien à voir !**

Pour le SNUTEFE, au contraire, le travail des expertes et leurs conclusions sont justement de nature à remettre en cause le calendrier. Nous avons donc demandé que la réforme soit suspendue en attendant que les questions majeures non encore traitées (sens du travail d'agent de contrôle, question de l'autonomie, phase transitoire, devenir des contrôleurs, « poids » existant sur les RUC etc..) puissent être sereinement abordées dans le cadre d'un véritable dialogue social.

**Cette demande n'a eu aucun écho auprès de notre employeur.**

**Le 5 mai** la DRH a donc adressé ce qu'elle appelle « pompeusement » un plan de prévention là où il ne s'agissait que d'un plan d'accompagnement et de déclinaison de la réforme sans engagement formel, ni temporel sur la prise en compte des risques professionnels qui y sont associés (surcharge de travail, stress, positionnement des RUC, conséquences de la mise en extinction du corps des CT...).

Ce projet de « plan de prévention » devait être présenté au **CHSCTM du 14 mai**.

Après discussion intersyndicale avec la CGT et SUD, nous avons décidé de boycotter la réunion en indiquant à la DRH quelles étaient les conditions préalables et nécessaires à la reprise du dialogue, celles-ci intégrant la nécessaire prise en compte des recommandations des expertes dans le plan de prévention, ce qui n'était absolument pas le cas dans les documents qui nous avaient été remis.

La réponse de l'administration fut de reconvoquer le CHSM le jour même pour une nouvelle séance prévue 2 jours plus tard (avec une journée de grève fonction publique entre les 2). Ce dernier geste nous est apparu comme celui nous permettant de dire que la DRH et la DGT sont dans une véritable situation de défiance vis à vis de leurs organisations professionnelles et refusent toute forme de collaboration avec les représentants et leurs personnels ! Nous avons donc de nouveau refusé de siéger.

**Maintenant les CHSR sont en train d'être consultés sur les mêmes bases que sur celles qui l'ont été au niveau national (CHSM). Ces consultations se font à leur tour dans le déni du travail réel et des conséquences prévisibles en termes de conditions de travail pour les agents. Aucune réponse n'est apportée aux questionnements des agents s'agissant de la dégradation de leurs conditions de travail.**

Nous vous invitons donc à mobiliser, en lien avec cette instance, mais aussi avec l'ensemble des acteurs intervenant sur ce champ (médecin du travail, Inspecteur Santé Sécurité au Travail, Assistant de prévention) l'ensemble des outils dont nous disposons pour continuer à combattre cette réforme qui avance tant du côté des services travail que du côté des services de l'emploi au mépris du vécu quotidien des agents.

***Nous continuerons à lutter contre cette réforme qui porte et portera atteinte de manière croissante à notre santé mentale. Notre Ministre est dorénavant informé,***



## SOMMAIRE

### FICHE n°1 : La prévention des risques psychosociaux dans nos services

### FICHE n°2 : Les acteurs de la santé au travail dans les services

1. Les Assistants et conseillers de prévention (Articles 4 et 4-1 du décret du 28 mai 1982)
2. Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)
  - La situation de danger grave
  - La situation de danger grave et imminent et le droit de retrait (articles 5-1 à 5-8 du décret du 28 mai 1982)
3. Le médecin de prévention (Articles 15 à 22 du décret du 28 mai 1982)
4. Le CHSCT (Articles 47 à 64 du décret du 28 mai 1982)

### FICHE n°3 : Les outils

1. Le document unique d'évaluation des risques
2. Le registre de santé et de sécurité au travail (Article 3-2 du décret du 28 mai 1982)

## ANNEXES

### FICHE n°1 : La prévention des risques psychosociaux dans nos services

#### Les textes



L'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique prévoit que tous les ministères doivent dorénavant s'atteler à la tâche qui consiste à prévenir le développement de ce type de risques dans les services de l'Etat.

Les risques psychosociaux sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, physique et social avec un impact prévisible plus ou moins grave sur le plan physique pour les agents : fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, TMS, maladies cardiovasculaires...

Ces troubles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes.

La circulaire du Premier Ministre du 20 mars 2014 présente l'accord pour les 3 versants de la Fonction Publique.

La circulaire du 20 mai 2014 concerne la Fonction Publique d'Etat. Elle accompagne cet accord et prévoit l'obligation de la mise en œuvre des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux et ce, dès 2014. Les plans d'action doivent être terminés en 2015.

## 1er outil mobilisable

Chaque employeur public doit réaliser, au niveau local, un **diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux** qui doit être présenté et débattu au sein des CHSCT, après association en amont de ce dernier, puis intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels, et élaborer des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

**Action : Demandons systématiquement et très rapidement en CHSR (ou CHS spéciaux) la mise en œuvre de cette démarche afin de contraindre nos responsables à mettre sur la table ce sujet et de regarder de près les conditions de travail de leurs agents sous l'angle de la santé mentale et des impacts organisationnels !**

Chaque chef de service est responsable de la réalisation du diagnostic local. Il appartient donc à chacun d'entre eux (DUT, DIRECCTE...) de réaliser un diagnostic des RPS au sein de la structure dont il a la responsabilité, et ce, **dès 2014**. Ce diagnostic doit reposer sur une observation du travail réel, il doit être élaboré avec les agents dans une démarche participative.

Ce diagnostic doit intégrer un certain nombre d'indicateurs. Quatre d'entre eux seront impérativement suivis au sein de chaque service :



- taux d'absentéisme pour raison de santé;
- taux de rotation des agents;
- taux de visite sur demande au médecin de prévention;
- taux de violences sur agents.

L'accord sur les RPS prévoit de surcroît les conditions de réussite du plan de prévention des risques psychosociaux. **Chaque plan de prévention des risques psychosociaux devra se fixer les objectifs et critères suivants :**

### Aspects quantitatifs :

- **objectif n°1** : réaliser d'ici la fin 2014 des phases de diagnostic partagé en CHSCT et de préconisations définies au terme d'un travail impliquant l'ensemble des agents ;
- **objectif n°2** : intégrer un volet d'analyse des facteurs de risques psychosociaux dans le DUERP qui devra être généralisé, et mettre à jour périodiquement ce volet comme l'ensemble du document au regard de la réglementation applicable ;
- **objectif n°3** : élaborer des plans d'action permettant de réduire ou de supprimer à la source des facteurs de risques psychosociaux ;
- **objectif n°4** : prendre en compte les préconisations des CHSCT et des médecins de prévention ou du travail.

### Aspects qualitatifs :

- **objectif n°5** : Elaborer des plans d'action qui prennent en compte l'aspect qualitatif de la démarche mise en œuvre :
  - ✓ implication des personnels,
  - ✓ association du CHSCT et des médecins de prévention et du travail,
  - ✓ actualisation des plans d'action,
  - ✓ aspects collectifs,
  - ✓ moyens pour les cadres,
  - ✓ expression des agents.

Le suivi de la mise en œuvre des plans est effectué par chaque CHSCT. **Ce point doit être inscrit à l'ordre du jour d'au moins une réunion par an du CHSCT.**

## FICHE n°2 : Les acteurs de la santé au travail dans les services

### Les textes

**Décret n°82-453 du 28 mai 1982** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié par décret n°2011-774 du 28 juin 2011.

#### 1- Les Assistants et conseillers de prévention (articles 4 et 4-1 du décret du 28 mai 1982)

**Acteurs de terrain, ce sont nos interlocuteurs de proximité pour relayer l'ensemble des messages et des actions que nous pourrions porter. Le premier réflexe doit être de l'identifier dans le service (quand ce n'est pas déjà le cas) et lui demander si des actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre du point de vue de l'évaluation des risques et notamment des risques psychosociaux au sein de vos services.**

Son champ de compétences est le suivant :

Dans le champ de compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions.

**Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.** Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifient. Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions.

Une copie de cette lettre est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le champ duquel l'agent est placé.

Par ailleurs la mission de **ces agents mentionnés est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés**, 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, ces agents :

- 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.

**N'hésitez donc pas à les solliciter : ils pourront se faire les relais de vos doléances !**

## 2- Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

### La situation de danger grave

#### La situation de danger grave et imminent et le droit de retrait (articles 5-1 à 5-8 du décret du 28 mai 1982)

Les inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent au sein de nos services les conditions d'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ils proposent au chef de service toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

**Dans chaque région un ISST est rattaché au CHSCT. Vous pourrez trouver la liste et les coordonnées de ces personnes ci-dessous.**

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 tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

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 inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention.

#### La situation de danger grave (article 5-5 du décret) : un outil à utiliser sans modération

L'interpellation des ISST peut être intéressante dans ce cadre. Nous le savons tous, les effets de la réforme sur la santé mentale de certains agents risquent d'être importants, si ce n'est déjà le cas (surcharges de travail, stress induit par les réorganisations...), il sera donc intéressant d'interpeller ces acteurs officiellement chaque fois qu'une situation peut être étayée par des faits concrets et matérialisables. L'idée est évidemment de faire remonter par leurs biais les situations pouvant affecter les agents.

Ce travail pourra se faire en lien avec le CHSCT puisque les textes prévoient que dans le cadre d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention. **Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.**

L'intervention faisant suite à cette procédure doit donner lieu à **un rapport adressé conjointement au chef de service concerné**, au comité d'hygiène et de sécurité compétent, pour information, au préfet du département. **Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.**

**Le chef de service adresse dans les quinze jours** au membre du corps de contrôle à l'origine du rapport **une réponse motivée indiquant les mesures immédiates** qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.

Le chef de service communique copie, dans le même délai, de sa réponse au comité d'hygiène et de sécurité compétent ainsi qu'aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

#### Le danger grave et imminent et le droit de retrait (articles 5-6 à 5-8 du décret) :

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

**Il peut se retirer d'une telle situation.**





**L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.**

**Aucune sanction, 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 dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.**

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant **et consigne cet avis dans le registre établi à cet effet.**

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas **vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.**

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, **l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.**

Les avis prévus dans le cadre de cette procédure sont consignés **dans un registre spécial** côté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

- des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- de l'inspection du travail ;
- des inspecteurs santé et sécurité au travail du présent décret.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.



**Rarement utilisée dans nos services, il semble que l'urgence de la situation impose que nous nous saisissions de cette opportunité que constitue cette procédure. Cette dernière pourra être utilement mobilisée par exemple pour les situations d'intérim longues et où la pénibilité liée à la charge de travail est inévitable**

Liste nominative des Inspecteurs pour la Santé et la Sécurité au Travail (ISST) compétents dans les DIRECCTE

ECOFI		TRAVAIL/SANTE/SOLIDARITE	
DIRECCTE	ISST compétent	DIRECCTE	ISST compétent
Alsace	Serge SPETTEL 03 88 15 00 39	Centre	Stéphanie Herrig 01 40 56 89 82 / 06 22 48 39 71
Aquitaine	Cyrille GERME 05 56 90 89 91	Champagne- Ardenne	Rachida El-Filali 01 40 56 67 76 / 06 07 58 79 91
Auvergne	Patrick ESPINAT 04 73 19 80 21	Franche-Comté	Rachida El-Filali 01 40 56 67 76 / 06 07 58 79 91
Bourgogne	Patrick ORSINI 03 80 44 13 35	Ile-de-France	Claudine Parayre 01 40 56 74 77
Bretagne	Isabelle COLAS 02 99 79 72 75	Limousin	Vincent Tirilly 01 40 56 67 79 / 07 77 98 46 09
Corse	Antoine PAOLONI 04 67 15 96 12	Basse-Normandie	Claudine Parayre 01 40 56 74 77
Languedoc Roussillon	Antoine PAOLONI 04 67 15 96 12	Haute-Normandie	Claudine Parayre 01 40 56 74 77
Lorraine	Serge SPETTEL 03 88 15 00 39	Pays-de-la-Loire	Vincent Tirilly 01 40 56 67 79 / 07 77 98 46 09
Midi-Pyrénées	Philippe RENDA 05 34 45 08 50	Picardie	Rachida El-Filali 01 40 56 67 76 / 06 07 58 79 91
Nord-Pas-de-Calais	Olivier WINTREBERT 03 2012 87 72	Poitou-Charentes	Vincent Tirilly 01 40 56 67 79 / 07 77 98 46 09
Guadeloupe	Cyrille GERME 05 56 90 89 91	PACA	Rachida El-Filali 01 40 56 67 76 / 06 07 58 79 91
Martinique	Cyrille GERME 05 56 90 89 91	Rhône-Alpes	Stéphanie Herrig 01 40 56 89 82 / 06 22 48 39 71
Guyane	Cyrille GERME 05 56 90 89 91	St Pierre et Miquelon	Vincent Tirilly 01 40 56 67 79 / 07 77 98 46 09
Mayotte	Cyrille GERME 05 56 90 89 91	Administration Centrale	Vincent Tirilly 01 40 56 67 79 / 07 77 98 46 09
Réunion	Cyrille GERME 05 56 90 89 91		

### 3-Le médecin de prévention (articles 15 à 22 du décret du 28 mai 1982)

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ; à ce titre il pourra donc être aussi mobilisé sur les problématiques qui vont impacter nos conditions de travail dans les prochains mois ; Leur intervention est également indispensable tant auprès de nos chefs de service auprès desquels ils pourront se faire l'écho des situations présentées par les agents à l'occasion des consultations obligatoires ou ponctuelles, qu'au niveau des CHSCT ;

2° L'hygiène générale des locaux de service ;

3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

4° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

5° L'hygiène dans les restaurants administratifs ;

6° L'information sanitaire.

Le médecin de prévention établit et met à jour périodiquement, en liaison avec l'agent de prévention et après consultation du comité d'hygiène et de sécurité territorialement compétent, **une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques. Il est donc important de lui signaler votre situation ou celle de votre service.** Il a accès aux informations utiles lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels évoquée précédemment.

Cette fiche est communiquée au chef de service ou d'établissement. Cette fiche est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en même temps que le rapport annuel du médecin de prévention, il est donc important qu'elle soit étayée par des éléments remontés dans les consultations.



**N'hésitez pas à demander un rendez-vous à cet acteur si vous pensez qu'il pourra vous aider dans vos démarches !**

**Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier (article 14 du décret).**



Il est important de savoir que ce dernier doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose. Le faire intervenir sur votre lieu de travail pour les problématiques de RPS par exemple peut être un bon moyen de le mobiliser afin qu'il vienne regarder ce qu'il passe dans votre service afin de s'en faire l'écho auprès de la hiérarchie.

## 4- Le CHSCT

(Articles 47 à 64 du décret du 28 mai 1982)

Vous pourrez retrouver ci-dessous les essentiels s'agissant du fonctionnement du CHSCT notamment en ce qui concerne ses prérogatives. Comme vous pourrez le constater celles-ci peuvent être nombreuses. Il ne faut donc pas hésiter à leur interpellier. Leurs coordonnées sont affichées dans les locaux de travail.

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



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

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail. Il contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

- **Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.** Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ledit comité. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

**Dans le cadre de cette visite la délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels. Elle peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Cette visite doit donner lieu à un rapport présenté au comité.**

Toutes facilités doivent être accordées aux délégations des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le cadre de l'exercice de ce droit.

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière **d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel**, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

**Les enquêtes sont réalisées** par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le

conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

- **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :**

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

**2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail;**

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.**

Enfin, le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

- S'agissant des consultations :

**Le comité est consulté :**

**1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;**

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité. Ces documents sont également communiqués, pour avis, aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

Le comité prend, en outre, connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail.

- Rapport et programme annuels :

Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

**1° Un rapport annuel écrit** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.** Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Il examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention.

## FICHE n°3 : Les outils

### Le document unique d'évaluation des risques

- **Les textes :**

Circulaire Fonction Publique du 18 mai 2010

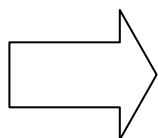
Axe 2 de l'accord du 20 novembre 2009

Article 3 du décret du 28 mai 1982 modifié qui prévoit l'application des dispositions du Code du travail

Articles L4121-1 et R4121-3 du Code du Travail

- **Les principes :**

Il existe une obligation pour toute la Fonction Publique de mettre en œuvre cette démarche d'évaluation des risques professionnels. Cette démarche est déclinée selon les principes généraux de prévention prévus par L4121-2 du Code du Travail :



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



Cette obligation est celle du chef de service qui doit évaluer les risques a priori. Il doit pour ce faire procéder à un inventaire des risques par unité de travail. A l'issue de cette évaluation, des actions de prévention doivent être mises en œuvre. L'ensemble des éléments (évaluation et plans d'actions) constituent le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels. Ce Document Unique est utilisé dans le cadre des rapports et programmes annuels présentés au CHSCT. Il est donc important que cette démarche soit prise en charge le plus en amont possible par tous les acteurs concernés.

La réactualisation de ce document doit se faire tous les ans puis à chaque modification ayant un impact sur les conditions de travail des agents.

Cet outil est la disposition des agents, des instances (CT et CHSCT), du médecin de prévention, des Inspecteurs en Santé et sécurité

- **La démarche d'évaluation peut se décliner en 2 temps :**

- Inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail : identification des dangers et des risques (probabilité que les dangers se produisent)
- Travail réel : nécessité de travailler sur l'analyse de ces risques en partenariat avec les agents (au plus près du terrain)

Partenariat possible : médecin de prévention, CHSCT, ISST, Conseiller de prévention.

- Les conséquences juridiques possibles liées à l'absence de respect de ces principes et à la mise en œuvre du Document Unique (extraits Circulaire FP 18 mai 2010)

2 types de responsabilités peuvent être engagées en cas de non-respect de ces principes :

- Une responsabilité administrative et dont la conséquence sera alors indemnitaire :

**Ainsi, il y a donc tout lieu de considérer, au vu de la jurisprudence administrative, que la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement. En effet, le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice.**

- Et une responsabilité pénale qui sera alors sanctionnatrice :

Il est de jurisprudence constante que **la méconnaissance, par le chef d'entreprise ou son délégataire<sup>12</sup>, de la réglementation relative à la sécurité des travailleurs constitue une faute caractérisée et qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité que le prévenu ne peut ignorer** (Crim. 10 oct. 2000, n Q 99-87.280 : défaut d'établissement d'un plan de sécurité - 24 oct. 2000, n 00-82.467 ; 17 déc. 2002, n 02-81.229 : idem et défaut de protection d'une trémie - 24 oct. 2000, n 00-80.170 : travail à proximité d'une ligne haute tension - 21 nov. 2000, n 00-81.488 : défaut d'organisation d'une formation renforcée au profit des salariés sous CDD - 16 janv. 2001, n 00-83.427 : travail en hauteur sans protection individuelle ou collective -16 janv. 2001, B. n 15: travail dangereux sans formation et information - 16 janv. 2001, B. n 14 : travail en hauteur sans protection et méconnaissance des mesures de sécurité relatives aux travaux effectués par une entreprise extérieure - 30 janv. 2001, n 99-84.109 : défaut de port d'un casque de protection ,etc.).

En effet, « par nature, un tel manquement expose généralement autrui à un risque d'une particulière gravité puisqu'il consiste en la violation de dispositions ayant précisément pour objet de protéger la sécurité, l'intégrité physique des salariés [...] Ainsi, étant personnellement tenu, de faire respecter de manière stricte et permanente les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité, de disposer des moyens nécessaires à cette fin et de les mettre en œuvre, le chef d'entreprise ou son délégataire a bien entendu l'obligation de s'informer des situations concrètes placées sous son contrôle afin de s'acquitter effectivement de son devoir. S'il ne vérifie pas l'état de machines dangereuses, n'assure pas la surveillance efficace d'un chantier, il peut certes ignorer que les dispositifs de protection prévus par la réglementation ne sont pas en place. Mais cette ignorance caractérise en réalité sa faute, car la loi, dont on a dit la rigueur, lui faisait un devoir de procéder aux vérifications nécessaires <sup>13</sup>».

De manière symétrique, **le raisonnement est bien entendu également applicable lorsqu'à la suite d'un manquement à la réglementation du travail, sont poursuivis les agents publics qui étaient chargés de la faire respecter en application du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné<sup>14</sup>.**

Ainsi, le manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes pourrait engager la responsabilité pénale du chef de service ou de son délégataire, responsables de la mise en œuvre la réglementation applicable à la santé et la sécurité au travail en cas de dommage consécutif à ces manquements.

- Par ailleurs la même circulaire rappelle que des poursuites peuvent être engagées lorsque la mise en danger d'autrui est constatée.

La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut également être engagée sur le fondement du code pénal, **en l'absence même d'un dommage constaté**. Le nouveau code pénal a en effet introduit le délit de mise en danger d'autrui (Article 223-1) dont l'objectif est de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves aux règles de sécurité. Cette infraction est **une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente**. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience du risque et lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- le risque visé est immédiat (risque d'accident ou de maladies professionnelles),
- l'exposition au risque est directe et inévitable pour le salarié,
- l'obligation violée est une obligation particulière de sécurité.

## Le registre de santé et de sécurité au travail

(Article 3-2 du décret du 28 mai 1982)

**Un registre de santé et de sécurité au travail** est ouvert dans chaque service et tenu par les agents. Ce document 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 de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**Il peut constituer la clé d'entrée d'une stratégie visant à prévenir les risques.**

### ANNEXES

#### Hygiène et sécurité du travail dans la Fonction Publique

Liste des textes et documents (consultables sur internet) pouvant servir à alimenter les stratégies et les réflexions

#### Accords Fonctions Publique

20 novembre 2009 : Accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique

22 octobre 2013 : Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique

#### Textes législatifs et réglementaires

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique qui a transposé en son article 10 la création de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le décret ayant porté les mesures par cette loi, est le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 qui est venu modifier le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

#### Circulaires

Circulaire Fonction Publique du 18 mai 2010 : Obligations sur l'ERP et le DU

Circulaire Fonction Publique du 8 août 2011 :

Objet : Application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Ref : Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Circulaire Fonction Publique du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat.

Objet : Mise en œuvre de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat.

Circulaire du 9 mai 2011 : Règlement intérieur des CHSCT

#### Brochures Ministère de la Fonction Publique-Edition 2014

Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique-Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux.