

**Bilan**  
**de l'application des dispositions relatives**  
**à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale**  
**dans la fonction publique de l'Etat**

**Année 2017**

**ANNEXES**

**- notes de synthèse ministérielles<sup>1</sup> –**



---

<sup>1</sup> sauf Aviation civile, Justice, SPM-DDI

**AFFAIRES ETRANGERES**



## MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION  
ET DE LA MODERNISATION

Paris, le 10/01/2019

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

N° 2017103 /DRH

Rédacteur : didier.judon@diplomatie.gouv.fr

### Note de synthèse

### concernant la politique menée en matière de prévention au niveau ministériel en 2017

// Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de Santé et Sécurité au Travail en 2017

Au cours de l'exercice 2017, la politique en Santé et Sécurité au Travail (SST) du Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères (MEAE) s'est progressivement développée avec le concours actif des acteurs identifiés sur ces sujets au sein du Département. Il s'est agi de mobiliser les énergies et de présenter avec pédagogie le dispositif sur le fond et la forme.

Il faut conserver ici à l'esprit toute la complexité que représente l'animation en SST de nos contextes professionnels en raison de la dispersion géographique des services, du turn-over important de nos effectifs chaque année et de l'absence de compétences disponibles dans notre réseau à l'étranger. En complément, il est rapporté ici la nécessité pour le ministère de prendre en compte un certain nombre de législations locales qui viennent brouiller le message porté par notre dispositif SST bâti à partir des législations et réglementations françaises.

Le premier bilan, établi en fin d'année, a fait la démonstration d'un louable effort de nos différents services en administration centrale comme dans le réseau. Il faut toutefois conclure à un exercice encore imparfaitement compris et mis en œuvre à l'étranger. Plus particulièrement, la formalisation de l'évaluation des risques et la tenue des registres réglementaires restent des actions faiblement priorisées à l'échelle de services mobilisés sans compétence affirmée ni moyen supplémentaire.

Un progrès sensible est relevé dans l'animation des comités techniques pour l'étranger. Il se décline au travers d'une organisation régulière des instances, une participation accrue des différents responsables et une collaboration plus marquée des Représentants du Personnel (RP). Les PV des réunions, enrichis, font l'objet d'une exploitation en CHSCT ministériel sur le fond et la forme. Ainsi, l'un des premiers objectifs qui était de consolider le lien de communication entre le réseau et l'administration centrale sur les sujets SST est atteint. Il faut souligner également la qualité de l'animation du CHSCT ministériel sur les retours formalisés du réseau. Cette instance fonctionne sur la base d'échanges structurés et nourris entre les RP et l'administration avec l'ambition de décliner des orientations et actions très opérationnelles.

La mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques s'est poursuivie avec volontarisme en 2017. L'exercice, bien maîtrisé en administration centrale (Île de France et Nantes), a été progressivement orienté vers une plus grande implication des responsables de service en charge d'une d'Unité de Travail (UT). Cette organisation assure un suivi de terrain des plans d'action par UT et identifie un acteur (réfèrent prévention) comme correspondant dans l'animation de l'évaluation des risques. À terme, ce format doit contribuer à une animation dynamique, simple et objective de la politique SST du Département. Elle sert également la volonté de l'administration d'intégrer au mieux la notion de santé et sécurité au travail dans la culture d'entreprise.

Le constat, sur l'exercice 2017, du nombre mesuré de retours de DUERP en provenance du réseau (-20 % des productions possibles), témoigne de la difficulté d'assimilation de l'exercice. Cette donnée quantitative doit toutefois être appréciée avec prudence en raison :

- De la jeunesse de la démarche ;
- D'actions pédagogiques en cours ;
- Des commentaires très positifs des services qui ont réalisé l'exercice ;
- Du manque de recul sur les suites données aux différents plans d'action qui ont été établis.

Le retard pris dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques en particulier, et du dispositif SST en général, a comme principale conséquence le décalage d'un an de la planification initialement définie. L'exploitation opérationnelle des plans d'action sera effective, progressivement, en 2019.

Il faut noter que ce nouveau calendrier n'impacte pas l'observation du dispositif par l'administration et son ajustement permanent à la réglementation, aux attentes du ministère et aux capacités d'action des services

En conclusion, la politique SST du Département n'affiche pas le même niveau de maturité en administration centrale et dans le réseau. Dans le premier contexte, la proximité de fonctionnels prévention et l'épanouissement des situations de travail dans un environnement maîtrisé facilitent l'appréhension des différents sujets. À l'étranger, les nombreuses contraintes (temps, moyens, réglementations nationales, cultures, ...) pèsent sur la dynamique générale qui accompagne le déploiement du dispositif.

L'administration s'emploie à promouvoir avec méthode et persévérance le développement de l'action SST à l'échelle du réseau. Elle en attend une connaissance plus fine des environnements de travail sous sa responsabilité et une amélioration de son niveau de maîtrise des risques professionnels.

**prévention des Risques Psychosociaux (RPS)**

Le plan de prévention du Département qui a été proposé en janvier 2017 n'a pas été signé par le ministre. Une version actualisée (mai 2018) lui a été remise depuis. Les postes sont invités à réaliser une évaluation du risque psychosocial au travers du DUERP qui propose une approche spécifique de ce thème. Le résultat reste à ce jour assez peu probant en raison d'une appréhension à aborder ce thème sensible et complexe. Une démarche pédagogique est en cours pour expliquer la méthode et les objectifs.

Un large programme de formation pour la prévention des RPS est en place. Il s'adresse à des publics variés et il propose des actions pédagogiques qui sont dispensées obligatoirement dans de nombreux séminaires professionnels.

Des points de situation réguliers sont faits sur la mise en œuvre du plan de prévention des RPS de l'AEFE au cours des CHSCT de l'agence.

**prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)**

Une vingtaine d'acteurs PRAP ont été formés en 2017. Les retours sont encore insuffisants pour parler d'une politique préventive efficace.

Les TMS sont également observés au travers des DUERP. Ils n'ont pas fait l'objet d'une étude par le comité de pilotage en 2017.

**prévention des agents Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR)**

Le risque d'exposition à des CMR est faible, de façon générale, dans les environnements professionnels du MEAE. Ils font, néanmoins, l'objet d'une approche spécifique et détaillée dans le DUERP type.

Le déficit de compétences techniques du ministère rend cet exercice complexe. Les spécialistes de la prévention font un large travail de soutien pour améliorer notre maîtrise de ce facteur de risque.

**prévention d'autres risques**

Le bilan de la démarche intégrée d'animation de la SST n'a pas pu être mise en œuvre en 2017. L'imperfection des remontées de terrain à ce jour n'autorise pas cette démarche. Une première appréciation est toutefois réalisée à l'aide du Système de Management de la Santé (SMS) réalisé par le Département.

**autres actions significatives menées en matière de santé, sécurité et conditions de travail par le ministère**

Formalisation opérationnelle du suivi de la politique SST du ministère au travers des documents réglementaires (rapports annuels, programme annuel et système de management de la santé et de la sécurité au travail). Ceux-ci sont présentés aux représentants du personnel lors des CSHCT-M.

Développement de la politique en faveur de l'insertion des agents en situation de handicap avec le concours d'un haut fonctionnaire en charge du handicap.

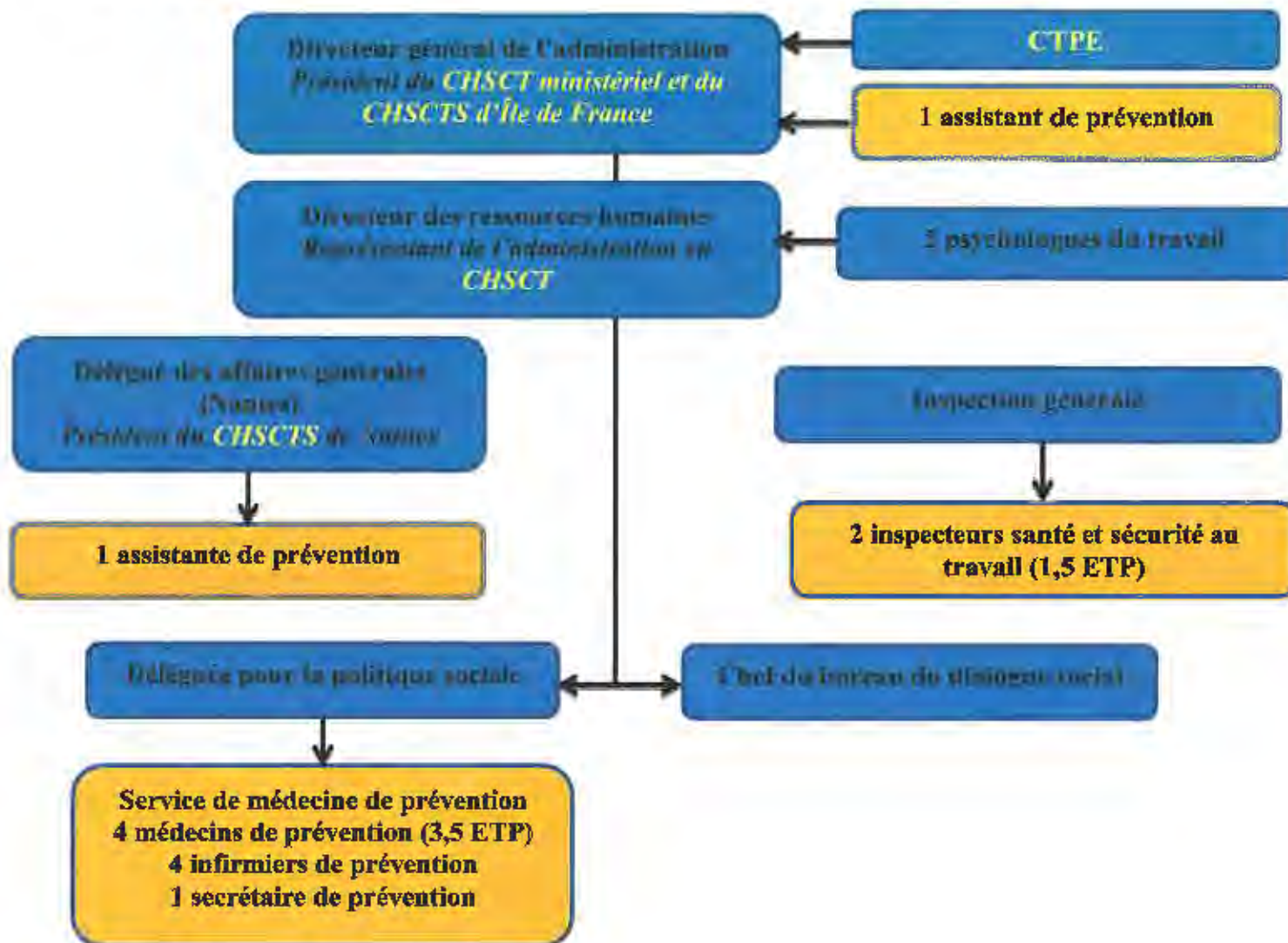
**le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

La politique de déploiement du DUERP « type » s'est poursuivie en 2017. Le taux de retour de documents, suffisamment étayés, est inférieur aux attentes du Département. Une relance sera faite en 2018 pour atteindre les objectifs de 2017 avec 1 an de décalage.



3/ Organisation administrative mise en place par le ministère en matière de prévention des risques (acteurs/instances, etc...)

L'organisation du domaine SST au sein du ministère des affaires étrangères s'articule de la façon suivante :



#### **Approbation de plusieurs textes**

Néant.

#### **Santé**

- Rapport annuel d'activité de la médecine de prévention présenté en CHSCT-M ;
- Rapport annuel d'activité de la médecine de prévention nantaise présenté en CHSCT-S nantais.

#### **Hygiène et sécurité**

- Présentation du rapport annuel d'activité 2017 de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) ainsi que de ses rapports d'inspection conformément à l'article 56 du décret n° 82-453 modifié ;
- Présentation du rapport et du programme annuel de prévention aux membres du CHSCT-M ;
- L'évaluation des risques est organisée autour des fonctionnels en prévention désignés dans chaque Unité de Travail (UT). Les représentants du personnel apprécient les travaux réalisés lors de l'exercice du droit de visite ;
- Présentation des travaux des comités techniques et organisations diverses dédiées à la SST dans les postes à l'étranger.

#### **Prévention des risques routiers**

- Information des membres du CHSCT sur la sinistralité routière et les contentieux automobiles lors de chaque tenue des instances.

#### **Prévention des sites à l'Administration Centrale**

- Suivi des plans d'action des DUERP des UT en collaboration avec les membres du CHSCT ;
- Suivi des inscriptions au registre de santé et sécurité au travail.

#### **Aménagements des sites à l'Administration Centrale**

- Information des membres du CHSCT sur l'évolution des situations de travail consécutive aux travaux organisés dans le cadre de Quai d'Orsay 2021 ;
- Point de situation sur les projets de travaux majeurs lors de chaque CHSCT (en AC et dans le réseau).

#### **Questions diverses**

- Exploitation des principaux points d'attention issus des plans d'action des DUERP du réseau ;
- Suivi des PV de CTPE (sujets SST) dans les postes au cours des CHSCT-ministériels.

5/ ANNEXES : - Cartographie détaillée des CHSCT relevant du ministère  
- Toute documentation (circulaire, note, etc.) diffusée par le ministère  
relative à la santé, sécurité et/ou aux conditions de travail

150 CTPE sont créés dans le réseau diplomatique, consulaire de coopération et d'influence. Les postes concernés sont : Afghanistan, Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Allemagne, Angola, Arabie Saoudite, Argentine, Arménie, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bangladesh, Belgique, Bénin, Biélorussie, Birmanie, Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Canada, Chili, Chine, Chypre, Colombie, Comores, Congo, Corée du Sud, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, Danemark, Djibouti, Egypte, Emirats Arabes Unis, Equateur, Espagne, Estonie, États-Unis, Éthiopie, Finlande, Gabon, Géorgie, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée (et Sierra Leone), Guinée-Equatoriale, Haïti, Hongrie, Inde, Indonésie, Irak, Iran, Irlande, Israël, Italie, Japon, Jérusalem, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Kosovo, Koweït, Laos, Lettonie, Liban, Lituanie, Luxembourg, Macédoine, Madagascar, Malaisie, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, Mozambique, Niger, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Rép. Centrafricaine, Rép. Dém. du Congo, Rép. Dominicaine, Rép. Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Rwanda, Sainte-Lucie, Sénégal, Serbie, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Soudan, Sri Lanka et Maldives, Suède, Suisse, Taïwan, Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Vanuatu, Venezuela, Vietnam.

Gilles GARACHON





**AGRICULTURE**



**Bilan de l'application au ministère de l'agriculture,  
et de l'alimentation  
du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène,  
à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la  
fonction publique de l'État  
pour l'année 2017**

Au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), la politique de prévention des risques professionnels est impulsée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M).

L'ensemble des acteurs de santé et de sécurité au travail mettent en œuvre cette politique par le travail en réseau entre : le CHSCT ministériel, les CHSCT locaux (y compris les 2 CHSCT de l'administration centrale : Paris et Toulouse), les commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des lycées agricoles, les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), les assistants de services sociaux (ASS), les médecins de prévention (MdP), ainsi que les conseillers et les assistants de prévention.

Durant l'année 2017, le CHSCT-M s'est réuni 4 fois en séance plénière, le 22 mars, le 23 juin et le 17 octobre à Paris et le 12 décembre à Saint Germain en Laye.

Comme le prévoit l'article 61 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, un programme annuel fixe la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation.

Pour le MAA, CHSCT-M a validé l'idée d'un plan triennal à actualisation annuelle. Ainsi le programme national de prévention (PNP) 2016-2018 a été adopté lors de la séance du 29 mars 2017. Celui-ci a été élaboré sur 3 axes stratégiques qui sont :

1. Mobiliser les instances et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail ;
2. Améliorer la prévention des risques professionnels : moyens et outils ;
3. Dispositif d'accompagnement des atteintes à la santé.

### **L'ACTIVITÉ DU CHSCT-M en 2017**

Parmi les nombreux chantiers conduits et suivis par le CHSCT-M, on peut citer :

- 1) L'exécution du plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) qui demeure un enjeu majeur au sein du MAA avec une action prioritaire sur les risques en abattoir de boucherie. Les points principaux ont été les suivants :

La création d'un réseau de compétences « SST abattoirs » qui a pour objectif de développer la prévention des risques en lien avec la santé et la sécurité au travail en abattoir. La création du réseau constitue l'action 1 du plan d'actions.

La conception de la mallette pédagogique (e-learning) relative à la formation des assistants de prévention affectés en abattoir.

La réflexion relative à la passation d'un marché de prestation d'assistance-conseil en ergonomie dans les projets de conception de postes d'inspection vétérinaire an abattoir de boucherie .

- 2) Suivi des travaux relatif à la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement des SEA suite aux préconisations du cabinet ORSEU (prestataire retenu pour cette mission)
- 3 ) Réalisation d'un guide méthodologique « prévenir les violence aux travail »
- 4) Visite du lycée agricole de Saint-Germain-en-laye, l'objectif de cette visite était d'analyser la mise en place d'un plan d'action RPS dans un lycée d'enseignement agricole. A cette occasion a été présenté l'application « touscaps », déployée dans les EPL, application qui permet d'éduquer aux comportements et aux bons réflexes face à une situation d'urgence ou de crise.

Les groupes de travail :

- 1) La reconduction annuelle du groupe de travail "**Programme national de prévention - Crédits Santé sécurité au travail - Bilans des CHSCT locaux**". Le CHSCT-M du MAA alloue, chaque année, des crédits de co-financement d'opérations pour l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il a décidé de financer en priorité des actions de diagnostics, d'études de postes et de formation (hors formations obligatoires de par les textes) dans les domaines prioritaires, à savoir : les risques psychosociaux, la prévention des TMS et les espaces de discussion- thématique « parlons du travail ».
- 2) Le groupe de travail sur la "**prévention des agressions**", crée en 2015 s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2017 ( mai et septembre). L'objet de ces réunions portait sur la finalisation de la rédaction d'un guide « prévenir les agressions au travail ». Ce guide a pour but de prévenir les violences au sein de la communauté de travail et plus particulièrement dans les situations présentant un fort risque de violence dans le cadre du contrôle, dans le milieu de l'éducation, à l'accueil et entre agents.

Publications : Les "**Chroniques**" Santé et Sécurité au Travail :

Une rubrique santé, sécurité au travail sur le site Intranet du MAAF, est accessible sur l'intranet du MAA. Pour l'année 2017, 4 bulletins ont été publiés (20 mars, 13 juin, 2 octobre et 17 décembre) destinés aux différents utilisateurs.

Les notes de services publiées par le CHSCT-M du MAA en 2017:

- # Note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-960 du 14 décembre 2016: crédits hygiène et sécurité pour l'année 2017 ;
- # Note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-303 du 4 avril 2017: diffusion de la charte des assistants et conseillers de prévention ;
- # Note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-484 du 1<sup>er</sup> juin 2017 : plan d'actions de prévention des TMS an abattoir 2016-2018 - création d'un réseau de compétence santé sécurité au travail en abattoir;

**Les autres notes de services du MAA sur des thématiques SST en 2017 :**

# Note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-105 du 6 février 2017: formation initiale des assistants de prévention nouvellement nommés ;

# Note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-344 du 14 avril 2017 : Module accident du travail et maladie professionnelle ;



La sous-directrice  
du développement professionnel  
et des relations sociales  
Stéphanie FRUGÈRE

**ARMEES**



# **Note de synthèse concernant la politique menée en matière de prévention au ministère des armées en 2017**

## **1 Axes et perspectives de la politique menée par le ministère des armées en matière de santé et de sécurité au travail en 2017.**

### **1.1 Politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail en 2017**

Le secrétaire général pour l'administration (SGA) a demandé que la politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soit examinée lors d'une réunion de la commission centrale de prévention (CCP) et de la commission interarmées de prévention (CIP).

A cet effet, lors de la CCP du 20 novembre 2014 et de la CIP du 18 novembre 2014, la DRH-MD a présenté un plan ministériel santé et sécurité au travail qui fixe les perspectives et le cadre d'action du ministère des armées pour les quatre prochaines années (2015-2018) en matière de prévention. A ce titre, le ministre de la défense, le 16 décembre 2014, a fixé à ses grands subordonnés les orientations du ministère en matière de SST pour les 4 prochaines années ainsi que le plan d'action 2015.

Ce plan s'inscrit dans le cadre :

- de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- du protocole d'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité dans la fonction publique ;
- 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 ;
- du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense ;
- du protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ;
- des orientations ministérielles et du plan d'action associé en matière de prévention et de traitement des risques psychosociaux au ministère des armées.

Il s'appuie également sur les directives données par le ministère des armées en la matière depuis plusieurs années et vise à consolider le dispositif SST propre au ministère des armées.

Il s'articule autour de quatre orientations prioritaires :

- l'amélioration continue du dispositif en matière de santé et de sécurité au travail ;
- le développement de la connaissance des risques ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- la prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR).

Les 14 axes qui résultent des quatre orientations précitées font l'objet de plans d'action annuels dont le suivi est assuré dans le cadre des travaux de la commission centrale de prévention (CCP) et de la commission interarmées de prévention (CIP).

### **1.2 Nouveaux textes applicables au ministère des armées**

Le ministère des armées a poursuivi, en 2017, les travaux réglementaires de mise en œuvre du décret du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

Il a publié l'arrêté du 6 avril 2017 portant modification de l'arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et sécurité au travail au ministère de la défense. Cet arrêté vise à prendre en compte les modifications du décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016 relatif à la formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Il a également publié l'instruction n° 310066/DEF/SGA/DRH-MD du 5 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'organisation de la prévention et de la protection contre l'incendie au ministère de la défense. Elle décrit et définit les attributions des échelons centraux et locaux

(emprise et organisme) afin d'assurer ainsi un véritable socle en matière de prévention et de protection contre l'incendie.

## **2 Les actions conduites par le ministère en 2017**

### **2.1 Prévention des risques psychosociaux (RPS)**

#### **2.1.1 Orientations ministérielles**

La DRH-MD élabore, depuis 2014, des plans d'action afin de repérer, de prévenir et d'accompagner les situations de souffrance psychosociale au travail. Ces plans sont élaborés au sein de groupes de travail (GT) itératifs qui réunissent :

- les armées, directions et services (ADS) représentés par les coordonnateurs centraux à la prévention, le coordonnateur national de la médecine de prévention et les inspections du travail ;
- les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel ;
- les acteurs de terrain tels que les chargés de prévention des risques professionnels qui s'emploient à mettre en œuvre la politique et la réglementation SST au sein des organismes.

En 2016, le MINARM a diffusé son nouveau guide et memento sur la prévention et l'accompagnement des situations de RPS qui s'attachent tout particulièrement à :

- déterminer le périmètre des RPS en définissant précisément les souffrances psychosociales, les troubles qui en résultent et les facteurs déterminant leur manifestation ;
- rappeler le cadre réglementaire et les responsabilités juridiques, notamment des chefs d'organismes ;
- instituer une démarche d'évaluation et d'accompagnement des RPS au plus proche de la réalité du terrain en préconisant, notamment, d'instituer un groupe de travail pluridisciplinaire au sein de chaque organisme dont la mission est de :
  - Informer et sensibiliser les personnels
  - Réaliser un diagnostic global
  - Recenser et centraliser les saisines, les alertes et les signaux
  - Analyser les données recueillies
  - Distinguer les actions qui relèvent de l'individuel de celles qui relèvent de l'environnement professionnel
  - Elaborer un plan d'action et d'accompagnement sur mesure (analyse plus fine avec des entretiens individuels, conseils aux managers)
  - Proposer des mesures conservatoires en cas de situations graves : harcèlement moral/sexuel, violence
  - Soumettre les actions aux CHSCT et aux CCHPA
  - Retranscrire la démarche au sein du DUERP
  - Identifier les cellules ministérielles spécialisées dans l'accompagnement des situations de harcèlement moral et sexuel

En 2018, la communication ministérielle sur les RPS a été renforcée avec la diffusion d'une plaquette nationale et l'élaboration de fiches pratiques info-métier disponibles sur l'intranet afin de mieux sensibiliser l'ensemble des ressortissants du ministère sur l'impact des RPS et de mieux identifier le rôle des différents acteurs pour agir collectivement.

#### **2.1.2 RPS et DUERP**

Au titre du bilan 2017, il est à noter, au regard des éléments communiqués par les coordonnateurs centraux à la prévention que :

- 531 organismes ont réalisé un diagnostic RPS conformément aux orientations ministérielles du 16 décembre 2014 (soit 63 % des organismes du ministère des armées) ;
- 252 organismes n'ont pas réalisé le diagnostic RPS au 31 décembre ;
- 64 organismes n'ont pas communiqué d'information.

Parmi les 531 ayant évalué les RPS, 443 organismes ont retranscrit les résultats dans le DUERP (83 % des organismes du ministère des armées ayant évalué les RPS).

L'information n'est pas connue pour les EPA.

### 2.1.3 Formations relatives aux RPS

La formation constitue un volet essentiel des orientations ministérielles. Son organisation repose sur le centre de formation de la défense (CFD) de Bourges, le centre de formation au management de la défense (CFMD), les centres et écoles de formation du ministère des armées.

Le tableau ci-après récapitule le nombre de fonctionnels de la prévention (chargés de prévention des risques professionnels et préventeurs) ayant suivi des stages sur les RPS organisés par le CFD.

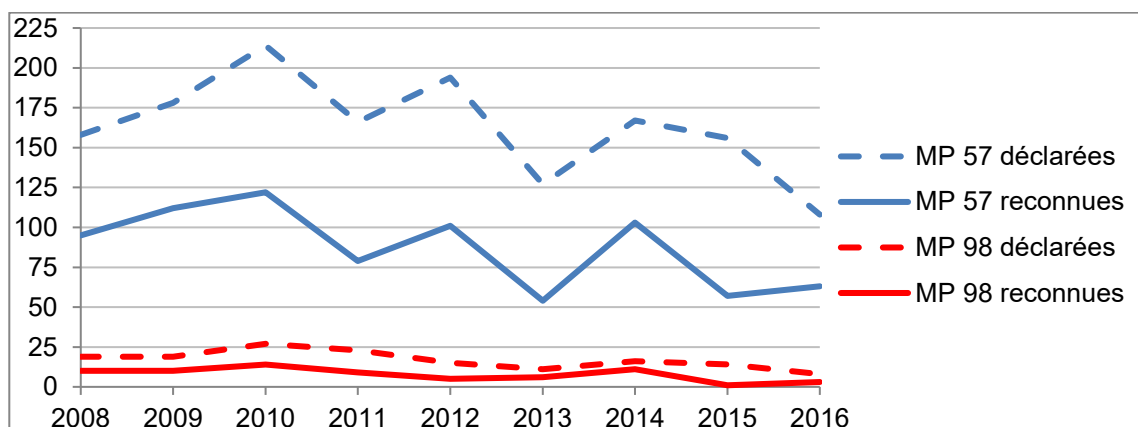
FORMATION RELATIVE A LA PREVENTION DES RPS			
	Personnel civil	Personnel militaire	Total
2007	41	45	86
2008	43	28	71
2009	62	25	87
2010	87	33	120
2011	90	56	146
2012	85	67	152
2013	94	55	149
2014	78	87	165
2015	96	87	183
2016	87	99	186
2017	102	117	219
<b>Total</b>	<b>865</b>	<b>699</b>	<b>1564</b>

D'autres formations sont également organisées par le ministère des armées au profit de l'encadrement supérieur par le CFMD ou par des prestataires externes dans le cadre de marché d'accompagnement en matière de RPS.

## 2.2 Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Le ministère des armées a conduit une campagne ministérielle de prévention des troubles musculo-squelettiques de 2008 à 2011. Les actions conduites en la matière par les coordonnateurs centraux à la prévention et les organismes du ministère des armées s'inscrivent dans le prolongement de cette action. Toutefois ces éléments ne font pas l'objet d'un suivi ministériel.

Il convient néanmoins de signaler que les statistiques relatives aux maladies professionnelles associées aux tableaux 57<sup>1</sup> et 98<sup>2</sup> mettent en évidence une diminution du nombre de déclarations de ces maladies professionnelles.



<sup>1</sup> Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.

<sup>2</sup> Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes.

## **2.3 Prévention des agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) notamment concernant l'amiante**

### **2.3.1 Orientations ministérielles en matière de CMR**

Le ministre de la défense a rappelé, par une directive du 22 août 2011, les obligations des chefs d'organisme de procéder à l'évaluation du risque chimique au sein de leur organisme.

En outre, cette directive donne la priorité à la prévention primaire, c'est-à-dire à la substitution des produits CMR par des produits qui ne le sont pas.

Au titre de l'année 2017, sur les 847 (voir point 2.6) organismes du ministère (hors EPA) :

- 408 organismes sont concernés par les CMR soit 48,7 % des organismes du ministère des armées ;
- 338 organismes ne sont pas concernés par les CMR ;
- 102 organismes n'ont pas communiqué d'information.

Parmi les organismes concernés par les CMR (408) :

- 367 organismes ont procédé à l'inventaire des produits CMR soit 90 % des organismes concernés par les CMR (information non disponible pour 2 organismes) ;
- 217 organismes ont engagé un plan d'action destiné à substituer les produits CMR soit 49,1 % des organismes concernés par les CMR ;
- 184 organismes n'ont pas engagé un plan d'action destiné à substituer les produits CMR
- 7 organismes n'ont pas communiqué d'information en la matière.

En 2017, en vue d'impulser une nouvelle dynamique dans la prévention des risques liés à l'exposition à des agents chimiques, le référencement de l'outil informatique d'évaluation SEIRICH facilitant son déploiement au ministère de la défense et la mise en place de formations liées à son utilisation sont de nature à aider, en la matière, les acteurs locaux de la prévention. Une plaquette d'information relative aux agents chimiques CMR destinée à l'ensemble du personnel du ministère des armées a été réalisée et sera complétée par deux autres plaquettes dédiées aux fibres céramiques réfractaires (FCR) et aux nanomatériaux. Ces documents serviront de support à une nouvelle campagne ministérielle.

### **2.3.2 Amiante**

Depuis de nombreuses années, une stricte application des dispositions du code du travail relatives à la prévention de l'exposition à l'amiante est systématiquement recherchée au ministère des armées.

Cette position constante repose sur l'adaptation de l'organisation et des processus opératoires afin de respecter les obligations fixées en ce domaine par le code du travail.

Les nouvelles dispositions réglementaires issues du décret n° 2012-639 du 4 mai 2012 relatif au risque d'exposition à l'amiante, ainsi que les arrêtés pris pour son application, ont notamment eu pour effet de catégoriser les opérations qui jusqu'alors étaient effectuées au titre d'interventions par du personnel de la défense ou des sous-traitants (sous-section 4) en travaux de retrait d'amiante qui désormais doivent être confiés à des entreprises certifiées (sous-section 3).

Ces évolutions réglementaires ont une incidence significative sur les aspects organisationnels relatifs au maintien en condition opérationnelle (MCO) des équipements et des matériels terrestres, aériens et maritimes.

La directive amiante n° 3535/DEF du 24 avril 2015 fixe les principes qui reposent sur une application stricte des règles de droit commun fixées en la matière par le code du travail.

Elle demande, par ailleurs, que les autorités, directions et services (ADS) identifient et catégorisent les opérations conformément à la réglementation et en déclinent le cadre réglementaire applicable dans des instructions, d'une part, soumises aux avis de la DRH-MD et de l'ITA et, d'autre part, portées à la connaissance des instances de concertation compétentes pour le personnel civil et le personnel militaire. Les états-majors des trois armées ainsi que la DGA ont formalisé les règles de prévention du risque amiante dans le MCO des équipements et des matériels terrestres, aériens et maritimes.

Le CGA/ITA est chargé d'effectuer un retour d'expérience sur la mise en œuvre des dispositifs.

Le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations indique que les modalités de réalisation de ces repérages seront précisées par des arrêtés spécifiques à six domaines d'activités. La direction générale du travail (DGT) prévoit la publication de normes en soutien de ces arrêtés. Dans ce cadre, des experts du ministère des armées, représentants de l'Etat, siègent en qualité d'expert de la

DGT au groupe de normalisation relatif au « repérage amiante dans les navires, bateaux et autres engins flottants » ainsi qu'à celui relatif au « repérage amiante dans les aéronefs ».

## **2.4 Prévention d'autres risques : risque routier, prévention des conduites addictives, etc.**

### **2.4.1 Prévention du risque routier**

Le ministre de la défense fixe les orientations de la politique à mener en matière de prévention et de sécurité routières.

Cette politique s'opère d'une part à tous les niveaux du ministère, et d'autre part via la mission prévention et sécurité routières du ministère de la défense (MPSRMD).

Réorganisée en mars 2017 suite à son rattachement à la sous-direction du transport et de l'impression-reprographie et à son changement de statut administratif, le bureau de la mission prévention et sécurité routières du ministère de la défense (BMPSRMD) a pour vocation de coordonner et d'animer la politique de prévention et de sécurité routières au ministère des armées selon les directives et orientations ministérielles (IM n° 20693 du 29 octobre 2001).

Composée de 18 agents civils et militaires, elle intervient dans ce domaine par le biais de divers vecteurs: conférences, formations de relais locaux, sensibilisation au travers d'ateliers dynamiques, diffusion de supports pédagogiques au profit des ressortissants du ministère.

Acteur majeur en matière d'économie d'énergie et de développement durable, la MPSRMD est devenue incontournable en développant l'éco-conduite au sein du ministère des armées. Par ailleurs, elle siège à la commission européenne de sécurité routière dans les forces armées (ECRAF), et travaille également en partenariat avec la délégation à la sécurité routière (DSR) afin de promouvoir les actions de prévention routière.

Fortement sollicité, le BMPSRMD mène également des pistes de recherches, avec l'aide de ses partenaires, pour réduire l'accidentalité routière (corporelle et matérielle, en service et hors service) au sein du ministère des armées.

En 2017, le BMPSRMD a :

- formé 73 relais locaux en prévention routière ;
- sensibilisé 8 524 personnels aux risques routiers ;
- animé 2 groupes de travail « Les armées – la prévention routière » ;
- siégé au conseil national de sécurité routière (CNSR) ;
- organisé le congrès de la commission européenne de sécurité routière dans les forces armées (ECRAF) ;
- distribué 14 071 supports pédagogiques ;
- réalisé 10 conférences sur le thème de la sécurité routière.

### **2.4.2 Conduites addictives**

Le ministère des armées conduit des actions en matière de conduites addictives concernant le personnel militaire notamment au travers d'un plan ministériel de prévention des risques liés à l'alcool en milieu militaire.

Ce plan ministériel prévoit :

- le dépistage de la toxicomanie et de la consommation excessive d'alcool auprès des militaires. Ce dispositif est lié au statut et à l'emploi tenu par les militaires (nul ne peut être militaire (...) s'il ne présente les aptitudes exigées pour l'exercice de la fonction » article 20 du statut général des militaires) et prévoit des dépistages susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires et/ou une inaptitude médicale ;
- la prévention des risques liés à l'alcool en milieu militaire, étendue au cannabis et aux psychotropes (recours à des stages de sensibilisation aux méfaits de la drogue, de l'alcool organisés par l'association nationale de prévention en alcoologie et addictologie). La conduite de ces actions est confiée à la caisse nationale militaire de sécurité sociale et ne concerne que les militaires.



## 2.5 Autres actions significatives menées en matière de santé, de sécurité et conditions de travail par le ministère

### 2.5.1 Formations des fonctionnels de la prévention au ministère des armées au titre de 2017

Les CPRP et préventeurs du ministère des armées reçoivent une formation générale à la prévention des risques professionnels dispensés par le CFD.

A cet effet, ce centre de formation assure des actions de formation au profit de l'ensemble des agents qui ont en charge la prévention des risques professionnels et environnementaux au ministère des armées.

A ce titre, il organise au bénéfice notamment des CPRP et des préventeurs, des coordonnateurs centraux à la prévention et des chefs d'organisme ou de leurs adjoints :

- des stages généralistes d'une durée de une à quatre semaines selon la population concernée (les CPRP bénéficient d'une formation de 4 semaines, les préventeurs bénéficient d'une formation d'une durée de deux semaines) ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, l'évaluation des risques, les risques électromagnétiques ou les RPS.

En 2017, sur 1587 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 946 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD.

Militaires			Civils				TOTAL
Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ouvriers de l'Etat	
286	317	47	76	185	115	116	1142
650			492				

Par ailleurs, les agents du ministère des armées bénéficient d'une formation à la sécurité du travail dont la mise en œuvre incombe au chef d'organisme. Cette formation vise à les former sur les précautions à prendre pour assurer leur sécurité et celle de leur entourage professionnel. Ces formations à la sécurité sont organisées selon les modalités prévues par un arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2014 relatif à la formation des fonctionnels de la prévention et du personnel d'encadrement ainsi qu'à la formation à la sécurité des agents du ministère des armées.

### 2.5.2 Formation des membres des CHSCT

Les modalités d'organisation de la formation des membres des CHSCT sont fixées par l'arrêté du 22 novembre 2013.

Cette formation se compose de trois modules :

- module 1 : formation interne de 2 jours organisée par le centre de formation de la défense et assurée par des formateurs accrédités ;
- module 2 : formation de 1 jour organisée par les présidents des CHSCT ;
- module 3 : formation externe de deux jours à la discrétion des organisations syndicales.

Au titre du module 1, 34 sessions de formation ont été organisées par le CFD. Elles ont permis de former 657 membres (217 membres de CHSCT et 440 membres de CCHPA).

Au titre du module 2, sur les titulaires et suppléants des CHSCT ayant répondu à l'enquête, membres de CHSCT (hommes et femmes) ont suivi la formation d'un jour organisée par le président.

Au titre du module 3, entre le mois d'avril 2017 et le mois de mars 2018, 721 membres des CHSCT ont été formés, soit 22.46% des membres pouvant être formés, pour un montant de 506 170.92€.

## 2.6 Amélioration de la qualité du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

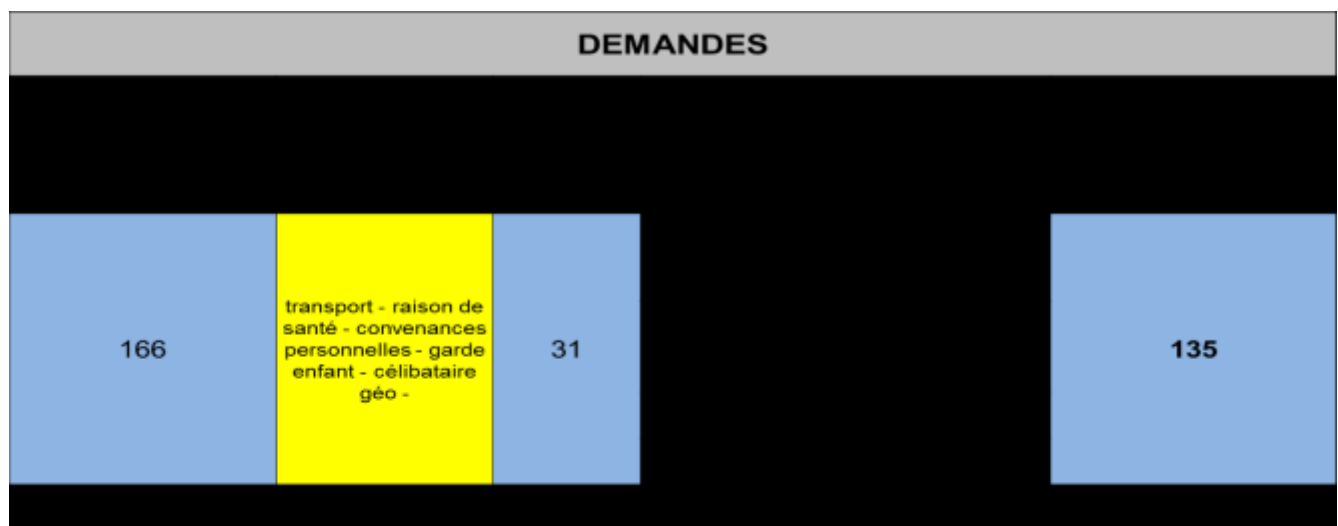
Conformément aux dispositions réglementaires, le chef d'organisme a l'obligation d'évaluer les risques professionnels et d'en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il lui appartient de mettre en place le plan d'action associé.

L'enquête relative aux DUERP fait ressortir, pour 847 organismes, les éléments suivants :

- 715 organismes ont un DUERP initial (soit 84%) ;
- 63 organismes n'ont pas de DUERP ;
- l'information n'est pas disponible pour 85 organismes.

## 2.7 Le télétravail au ministère des armées.

Le ministère des armées a mis progressivement en place le télétravail au cours de l'année 2017.



Les demandes de télétravail l'ont été pour les motifs suivants :

- temps de trajet (environ 80 %) ;
- équilibre vie privée – vie professionnelle (10 %) ;
- convenances personnelles (9 %) ;
- pour raison de santé (1 %).

52 % de femmes et 48 % d'hommes ont demandé à bénéficier du télétravail.

## 3 Cadre réglementaire relatif à la santé et à la sécurité au travail applicable au ministère des armées et organisation mise en place

### 3.1 Contexte

Le cadre réglementaire applicable au ministère des armées en matière de santé et de sécurité au travail s'inscrit dans un dispositif résultant de deux accords conclus par le Gouvernement avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique : accords de Bercy du 2 juin 2008 et accord santé et sécurité au travail du 20 novembre 2009.

Au niveau ministériel, la réorganisation du ministère des armées, engagée en 2008, a entraîné une réforme des fonctions de soutien, avec la mise en place d'une organisation en bases de défense. Les moyens de soutien commun y sont mutualisés et coordonnés par le commandant de la base de défense (COMBdD).

La conjugaison de ces deux réformes, l'une interministérielle et l'autre ministérielle, a conduit à une refonte du dispositif réglementaire applicable au ministère des armées en matière de santé et de sécurité au travail, permettant de tenir compte de l'organisation et de la mise en œuvre de certains moyens techniques spécifiques aux forces armées.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense a abrogé le décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention. Ce texte ne modifie pas l'économie générale du dispositif en place au ministère dans la mesure où le chef d'organisme demeure au centre de la politique de prévention. Le chef d'organisme continue également de s'appuyer sur des acteurs opérationnels dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour conduire cette politique avec, notamment, le CPRP et les instances de concertation civiles et militaires.

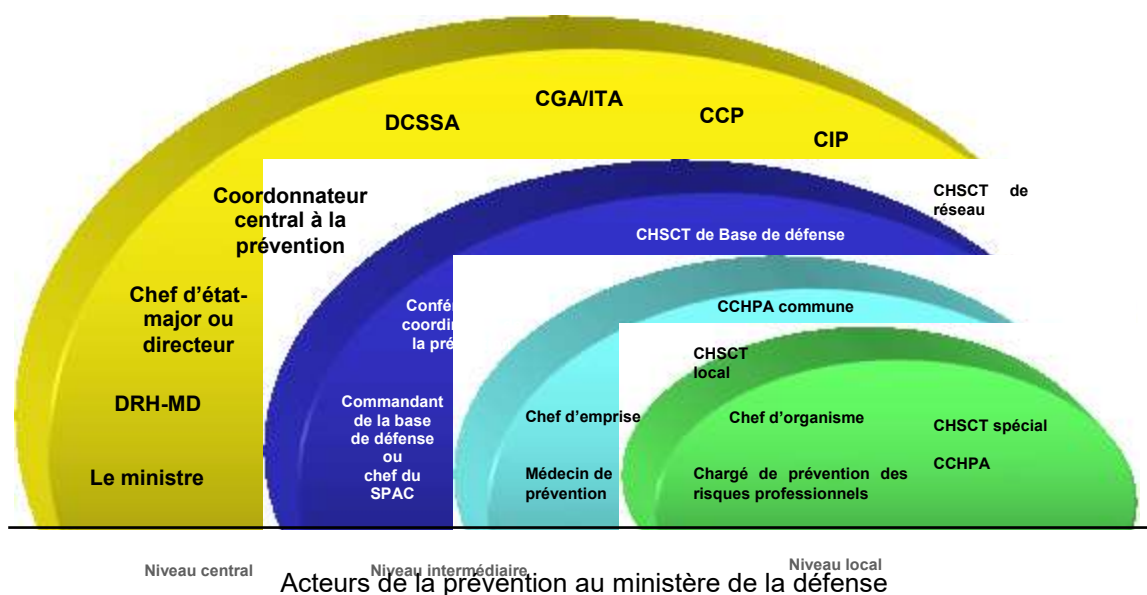
L'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense, complète le décret précité en précisant les attributions des acteurs de la prévention des risques professionnels et en prenant en compte les modifications induites par la mise en œuvre des bases de défense et la généralisation des emprises multi-organismes. En outre, cet arrêté institutionnalise la conférence de coordination de la prévention.

Par ailleurs, une circulaire n° 310041/DEF/SGA du 28 janvier 2016 précise les modalités de ce dispositif.

Il convient également de préciser, s'agissant du dispositif relatif à la médecine de prévention<sup>3</sup> du ministère des armées, que le principe général de la périodicité est de 24 mois<sup>4</sup> pour les examens médicaux, y compris pour les agents placés en surveillance médicale renforcée (à l'exception des agents classées en catégorie A vis-à-vis des rayonnements ionisants qui bénéficient d'un suivi de leur état de santé au moins une fois par an).

## 3.2 Organisation SST mise en place par le ministère

### 3.2.1 Acteurs



**CCP** : commission centrale de prévention ; **CIP** : commission interarmées de prévention ; **CHSCT** : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; **CCHPA** : commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents ; **CGA/ITA** : contrôle général des armées / inspection du travail dans les armées ; **DRH-MD** : direction des ressources humaines du ministère de la défense ; **DCSSA** : direction centrale du service de santé des armées ; **COMBdD** : commandant de la base de défense ; **SPAC** : service parisien de soutien de l'administration centrale.

<sup>3</sup> Arrêtés du 23 janvier 2013 fixant les modalités de nomination des médecins de prévention ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention organisé au profit de l'ensemble du personnel civil du ministère de la défense (JO du 23/02/2013, texte 24) et arrêté du 30 avril 2013 fixant au ministère de la défense l'organisation et les conditions de fonctionnement de l'exercice de la médecine de prévention au profit du personnel militaire (JO du 13 mai 2013, texte 14).

<sup>4</sup> Conformément à l'article 17 de l'arrêté du 23 janvier 2013

### **3.2.1.1 Le coordonnateur central à la prévention et ses délégués**

Le coordonnateur central à la prévention est chargé d'assister, en matière de santé et de sécurité au travail, l'autorité auprès de laquelle il est placé, de coordonner et de suivre les actions développées en matière de prévention des risques professionnels.

A cet effet, il :

- exécute, ou fait exécuter le cas échéant par les échelons subordonnés, les actions propres à assurer le fonctionnement efficace de la prévention ;
- rédige des notes et directives dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;
- diffuse toute information utile concernant le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;
- assure des missions d'audit interne des organismes relevant de sa compétence afin de vérifier l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la tenue des registres obligatoires et de la documentation réglementaire et technique ;
- conseille, en tant que de besoin, les chargés de prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité au travail ;
- rédige un rapport annuel ;
- participe, le cas échéant, aux commissions d'enquête consécutives à des accidents.

Le coordonnateur central à la prévention est le correspondant de la DRH-MD et du contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées (CGA/ITA).

Au 31 décembre 2017, le ministère des armées compte 14<sup>5</sup> coordonnateurs centraux à la prévention.

Le ministère des armées compte 155 agents exerçant leurs activités au profit des coordonnateurs centraux à la prévention à l'échelon central ou intermédiaire.

### **3.2.1.2 Le chef d'organisme (terme qui se substitue au ministère des armées à celui de chef de service)**

La réforme interministérielle, dans laquelle le ministère des armées s'inscrit, n'a pas remis en cause les attributions du chef d'organisme, chargé de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale des agents qui relèvent de son autorité qu'il exerce dans le cadre des délégations qui lui sont consenties et dans la limite de ses attributions.

Le décret du 29 mars 2012 ne modifie pas ce principe, le chef d'organisme demeure au centre de la politique de prévention de l'organisme.

Les chefs d'organisme au sens du décret précité sont les commandants des formations administratives au sens de l'article R. 3231-10 du code de la défense et les chefs de service au sens de l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982. Des arrêtés du ministre de la défense, prévus par l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère des armées, en fixent la liste.

### **3.2.1.3 Le chargé de prévention des risques professionnels et les préventeurs (termes qui se substituent à assistant et conseiller prévention)**

Parmi le personnel placé sous son autorité, le chef d'organisme désigne un agent civil ou militaire, dénommé chargé de prévention des risques professionnels (CPRP), pour l'assister et le conseiller. Les modalités de désignation de cet agent et ses attributions sont fixées par arrêté ministériel<sup>6</sup>.

La fonction de CPRP n'est pas mutualisable entre plusieurs organismes.

Le chef d'organisme établit une lettre de cadrage selon le modèle type fixé par l'arrêté ministériel précité.

Compte tenu de l'effectif de l'organisme, du nombre d'emprises où est présent l'organisme, des risques de l'organisme et de la configuration des locaux de travail, des préventeurs peuvent être placés fonctionnellement ou hiérarchiquement sous l'autorité du CPRP.

<sup>5</sup> Secrétariat général pour l'administration, direction générale de l'armement, état-major des armées, état-major de l'armée de terre, état-major de l'armée de l'air, état-major de la marine, service de santé des armées, service des essences des armées, service interarmées des munitions, services du commissariat des armées, direction interarmées des réseaux de l'infrastructure et des systèmes d'information, direction du renseignement militaire, direction de la protection et de la sécurité de la défense, sous-direction des cabinets.

<sup>6</sup> Arrêté du 9 avril 2013 fixant les modalités de désignation et les attributions du chargé de prévention des risques professionnels.

### **3.2.1.4 L'inspecteur du travail dans les armées (terme qui se substitue à inspecteur santé et sécurité au travail)**

L'article D.3123-14 du code de la défense confie la mission d'inspection du travail dans les armées (ITA) au contrôle général des armées qui est rattaché directement au ministre de la défense.

Les agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail sont des inspecteurs du travail dans les armées<sup>7</sup>.

Ces inspecteurs sont chargés de vérifier l'application de la réglementation fixée par le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Toutefois, ce décret ne s'applique pas aux établissements publics à caractère administratif (EPA) sous tutelle du ministère des armées, qui relèvent du régime commun de la fonction publique régi par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié. Ces établissements disposent d'inspecteurs santé et sécurité au travail conformément aux dispositions de l'article 5.1 du décret précité. Aussi, sauf cas particulier, l'ITA n'assure pas de fonction de contrôle dans ces établissements.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article R. 8111-12 du code du travail, l'ITA est compétente à l'égard des personnels des entreprises extérieures intervenant dans les établissements relevant de la défense pour vérifier l'exécution des dispositions du code du travail.

Les compétences géographiques ou fonctionnelles des inspecteurs s'articulent de la manière suivante :

- répartition des bases de défense (métropole et Outre-mer) et des implantations à l'étranger entre les inspecteurs du travail dans les armées ;
- répartition des bases de défense (métropole et Outre-mer) entre les inspecteurs de la radioprotection (IRAD) ;

Par ailleurs, les états-majors et directions ont été répartis entre les inspecteurs afin d'avoir un correspondant attitré.

Quant à la médecine de prévention, elle est contrôlée par l'inspection de la médecine de prévention dans les armées, rattachée à l'ITA.

Il est précisé que le contrôle de l'hygiène alimentaire relève de la compétence du service de santé des armées.

En 2017, plus de 500 inspections d'organismes du ministère ont été menées et plus de 150 chantiers civils ont été contrôlés dans les emprises du ministère. A ces inspections doivent être ajoutées les interventions locales pour le traitement d'un dossier particulier ou pour une enquête, qui ne donnent pas lieu à une lettre d'observations mais à d'autres types d'actions.

Les CHSCT d'EPA ayant répondu ont quant à eux réalisé 22 visites de contrôle (dont 19 pour l'ONAC).

Le décret n° 2012-422 ne prévoit pas que l'ITA puisse solliciter l'inspection du travail de droit commun pour les organismes du ministère des armées situés dans des emprises dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence.

Toutefois, l'inspection du travail du régime général peut intervenir dans les EPA relevant de sa compétence géographique dans les cas prévus à l'article 5-5 du décret n° 82-453 modifié dès lors que ces établissements ne sont pas situés dans une enceinte dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence par le ministère des armées.

Une convention de collaboration entre la DGT et l'ITA, diffusée par note n° 15-00245-DEP/DEF/CGA du 27 janvier 2015, précise notamment les modalités d'échanges d'informations, de prestations de formation et de répartition des compétences entre l'Inspection du travail du régime général et l'ITA.

### **3.2.2 Instances de concertation compétentes en santé et sécurité au travail**

Il convient de préciser que l'enquête de la DGAFP au titre de l'année 2017 se limite aux instances de concertation SST compétentes pour le personnel civil.

S'agissant du personnel militaire, le ministère des armées dispose d'instances de concertation en santé et sécurité au travail qui lui sont propres :

- au niveau ministériel, une commission interarmées de prévention (CIP) qui se réunit 3 fois par an ;
- au niveau local, des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA). Le ministère des armées compte plus de 500 CCHPA qui se réunissent 4 fois par an, parfois simultanément avec les CHSCT.

<sup>7</sup> Arrêté du 9 octobre 2000 modifié relatif à l'exercice des attributions confiées au contrôle général des armées en matière d'inspection du travail.



### 3.2.2.1 Commission centrale de prévention

Le ministère des armées a créé un CHSCT ministériel conformément à l'article 17 du décret n° 2012-422, la CCP.

Dans le cadre de l'article 16 du décret susmentionné, cette commission est compétente pour connaître de toutes les questions concernant l'ensemble des organismes du ministère des armées et pour apporter son concours au comité technique ministériel du ministère des armées.

La CCP s'est tenue 3 fois, les 6 avril, 22 juin et 23 novembre 2017. Les comptes rendus ainsi que leurs annexes sont joints à cette note d'accompagnement (voie électronique).

### 3.2.2.2 L'architecture des CHSCT du ministère des armées

Suite à la publication du décret du 29 mars 2012, les CHSCT sont devenus des instances spécialisées placées auprès des comités techniques.

Au niveau local, l'organisation territoriale du ministère des armées a conduit à positionner les comités techniques de proximité au niveau des bases de défense. Ainsi, chaque comité technique de base de défense bénéficie du concours de plusieurs instances spécialisées : un CHSCT de base de défense destiné à examiner les questions communes à l'ensemble du personnel et des CHSCT locaux destinés à prendre en compte des problématiques de risques.

A la suite du retour d'expérience relatif à la constitution des CHSCT mis en place après les élections professionnelles de 2011, le ministère des armées a modifié en 2014 la cartographie de ses CHSCT. Elle repose désormais sur une logique d'emprise permettant une plus grande proximité de ces instances vis-à-vis du personnel (augmentation d'environ 15% du nombre de CHSCT par rapport à 2011).

A la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, 405 CHSCT ont été créés par arrêtés ministériels, auxquels s'ajoutent 31 CHSCT compétents pour les établissements publics sous tutelle du ministère des armées. Au 31 décembre 2017, ils se répartissaient selon le détail suivant :

- 1 CHSCT ministériel (CCP) ;
- 1 CHSCT d'administration centrale (AC) ;
- 1 CHSCT de réseau (R) ;
- 285 CHSCT locaux (L) ;
- 26 CHSCT spéciaux de réseau (SR) ;
- 29 CHSCT spéciaux d'administration centrale (SAC) ;
- 6 CHSCT spéciaux locaux (SL) ;
- 56 CHSCT de base de défense (BdD) parmi lesquels 7 ont un champ de compétence similaire à un CHSCT local ;
- 16 EPA (le nombre de CHSCT d'EPA a diminué en raison d'une diminution des CHSCT au sein de l'ONAC).

Il convient de préciser que les compétences du CHSCT de BdD se limitent aux seuls sujets communs pour les organismes ou antennes d'organismes qui relèvent également de CHSCT locaux ou spéciaux. En conséquence, il est destiné à examiner les questions communes à l'ensemble des organismes relevant de la base de défense ou les questions dont le domaine dépasse le champ de compétence d'un CHSCT local. Il examine notamment à ce titre les travaux conduits par la conférence de coordination de la prévention, les arbitrages envisagés par le commandant de la BdD en matière de soutien relatif à la santé et à la sécurité au travail et les campagnes de prévention mises en œuvre au sein de la BdD.

Par ailleurs, concernant la fréquence des réunions, la CCP, les CHSCT de réseau, le CHSCT d'administration centrale et les CHSCT de base de défense (dès lors qu'ils n'exercent pas les attributions d'un CHSCT local) se réunissent au moins trois fois par an (article 69 du décret du 28 mai 1982 modifié).

Les CHSCT locaux et spéciaux (de base de défense, de réseau ou d'administration centrale) et les CHSCT de base de défense exerçant les attributions d'un CHSCT local se réunissent au moins quatre fois par an (article 25 du décret du 29 mars 2012).

#### **4 Dialogue social en matière de santé, sécurité et conditions de travail : principaux thèmes de concertation et climat social**

Les principaux thèmes de concertation au niveau ministériel au titre de l'année 2017 sont les suivants :

1. L'enquête relative à la charge travail des CPRP et des préventeurs
2. Des sujets relatifs au handicap

Les CMR, les RPS, la prévention et protection contre l'incendie, la formation des membres des CHST, etc. Ils figurent dans les procès-verbaux de la CCP joints en annexes.

Les principaux thèmes de concertation au niveau des CHSCT locaux sont les suivants :

1. Les visites de site et des postes de travail
2. Les ambiances de travail (sonore, thermique, lumineuse, atmosphérique....)
3. Le risque routier
4. Les travaux sur le site ou dans les locaux
5. Les RPS
6. Le temps de travail (horaires, astreintes, gardes, etc...)

Les principaux thèmes de concertation au niveau des CHSCT de base de défense sont les suivants :

1. Les RPS
2. Les équipements de protection individuelle.
3. Les contrôles et vérifications périodiques obligatoires
4. Le risque routier
5. Le suivi médical des agents et le risque incendie

## 5 Annexes

1. Arrêté du 6 avril 2017 portant modification de l'arrêté du 22 novembre 2013 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel civil en matière de santé et sécurité au travail au ministère de la défense
2. Instruction n° 310066/DEF/SGA/DRH-MD du 6 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 30 décembre 2014 relatif à l'organisation de la prévention et de la protection contre l'incendie au ministère de la défense
3. Compte-rendu de la CCP du 6 avril 2017
4. Compte-rendu de la CCP du 22 juin 2017
5. Compte-rendu de la CCP du 23 novembre 2017

## 6 Éléments d'information sur les chiffres communiqués dans les tableaux

### 6.1 Questionnaire n° 1

Le renseignement des rubriques est réalisé à partir des éléments disponibles au sein des services de la DRH-MD et des informations transmises par :

- les coordonnateurs centraux à la prévention ;
- l'ITA.

Il convient de préciser que les établissements publics sous tutelle du ministère des armées ont été saisis pour la seconde fois sur ce questionnaire. Les résultats prennent donc en compte les informations communiquées par les 10 CHSCT des EPA qui ont répondu à l'enquête.

L'enquête des coordonnateurs centraux à la prévention fait état de 847 organismes.

#### 6.1.1 Onglet "Présentation du ministère"

L'effectif communiqué de 270 543 correspond à l'ensemble du personnel civil et militaire du ministère des armées et des EPA soit :

- 64 134 personnels civils (58 689 pour le ministère des armées et 5 445 pour les EPA) ;
- 206 409 personnels militaires.

L'effectif du personnel civil (ministère et EPA) correspond à celui communiqué par le service en charge du suivi statistique des effectifs du ministère des armées.

Concernant le nombre de sites, le ministère des armées communique le chiffre de 650. Il correspond à une estimation du nombre d'emprises du ministère des armées au sens de l'article 8<sup>8</sup> de l'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention au ministère de la défense. A ce chiffre s'ajoutent les bâtiments déclarés par les EPA soit 161 (217 en 2016). Le nombre de chefs de services correspond quant à lui au nombre d'organismes du ministère, communiqué par les coordonnateurs centraux à la prévention, auquel s'ajoute le nombre de chefs de services communiqué par les EPA soit respectivement 847 et 313 (304 en 2016) pour les EPA.

#### 6.1.2 Onglet « AP/CP »

Il convient de préciser que les terminologies employées pour ces acteurs ne sont pas les mêmes que celles utilisées par les autres administrations. En effet, le CPRP du ministère des armées est selon les cas soit assistant de prévention soit conseiller prévention dès lors qu'il coordonne des préventeurs. Les préventeurs sont quant à eux chargés d'assister le CPRP.

Aussi, le ministère des armées a complété la feuille AP/CP de la façon suivante :

- Assistants de prévention : préventeurs du ministère des armées (il s'agit des adjoints, agents de prévention, assistants placés fonctionnellement ou hiérarchiquement auprès des CPRP des organismes) ;
- Conseillers prévention : CPRP du ministère des armées (le décret du 29 mars 2012 impose la désignation d'un CPRP par organisme).

**Q A1** : Le nombre d'assistant de prévention a été communiqué par les coordonnateurs centraux à la prévention. Le ministère comprend 1610 préventeurs auxquels s'ajoutent les 210 assistants de prévention des EPA.

**Q A2** : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère (278) et des EPA (28).

**Q A3** : Les préventeurs ne font pas l'objet d'une lettre de cadrage, le cadre réglementaire défense ne rend obligatoire la lettre de cadrage que pour le CPRP. Le chiffre communiqué correspond uniquement aux données fournies par les EPA.

**Q A6** : Le ministère organise une formation uniformisée des préventeurs d'une durée de 8,5 j assurée par des formateurs internes au ministère. Les EPA, quant à eux, organisent des formations dont la durée varie de 1 à 6 jours. Aucun EPA n'a précisé les modalités de son organisation.

---

<sup>8</sup> Est une emprise, toute aire géographique cohérente et clairement identifiée constituée d'immeubles bâtis et non bâtis, accueillant plusieurs organismes ou antennes d'organisme ainsi que des établissements ne relevant pas du ministère des armées.

**Q A7** : En complément des formations indiquées, au sein du ministère, 102 agents ont suivi une formation RPS et 53 une formation « document unique EVPR (évaluation des risques professionnels) ». Il n'est cependant pas possible de distinguer entre les CPRP et les préventeurs qui ont suivi cette formation. Ces données ne figurent donc pas dans le tableau.

**Q A8** : Le dispositif réglementaire impose la désignation d'un CPRP par organisme. Le nombre de CPRP en fonction correspond au nombre de CPRP communiqué par les coordonnateurs centraux à la prévention (777) ainsi que ceux communiqués par les EPA (10) ayant répondu à l'enquête.

**Q A9** : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère (193) et des EPA (3).

**Q A10** : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère (101) et des EPA (3).

**Q A12** : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère et des EPA.

**Q A13** : Le ministère met en œuvre une formation initiale uniformisée au sein du ministère d'une durée de 17,5 j. S'agissant des EPA, la CNMSS indique dispenser une formation de 3 jours.

### **6.1.3 Onglet « ISST et recours à l'inspection du travail » et « Recours au droit de retrait et droit d'alerte »**

Se référer à la note de synthèse "Inspecteurs santé et sécurité au travail".

Les données ne concernent que le ministère des armées.

Concernant d'une part, les trois musées<sup>9</sup> sous tutelle du ministère et, d'autre part, l'ENSTA Bretagne et le SHOM, la fonction d'ISST a été mutualisée. Enfin, le contrôle de l'application de la réglementation concernant l'EPIDe est assuré par l'ITA du ministère des armées.

S'agissant des recours au droit de retrait et droit d'alerte, il s'agit des données de l'ITA.

La CNMSS a par ailleurs indiqué 14 invocations du droit de retrait pour un problème d'odeur, celles-ci n'ont pas été reconnues.

### **6.1.4 Onglet « formation des agents » :**

Ces données incluent aussi bien le personnel civil (12 201) que le personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil (46 179) auxquels s'ajoutent les agents formés au sein des EPA (432).

### **6.1.5 Onglet « médecine de prévention et autres professionnels de santé » :**

Les données communiquées ne concernent que le personnel civil. Le nombre total d'agents couverts diffère de celui des agents couverts par le CHSCT ministériel car les périmètres sont différents. A titre d'exemple, certains personnels civils de la gendarmerie nationale sont pris en charge par le service de médecine de prévention du ministère des armées mais ne relèvent pas d'un CHSCT du ministère des armées.

Les médecins de prévention au sein du ministère des armées ne font pas l'objet d'une lettre de mission dans le dispositif ministériel en matière de médecine de prévention. Toutefois, les missions sont incluses dans les contrats de travail passés avec les médecins de prévention.

Les données des EPA ne sont pas comptabilisées dans les résultats car elles entraînent des biais trop importants.

**Q E5** : Comme précisé au point 3.1 de la note de synthèse, les agents du ministère bénéficient d'une visite médicale tous les 2 ans. En revanche, pour les EPA, la périodicité est celle prévue par la fonction publique.

**Q E7.1** : Les données ne concernent que le ministère des armées. Certaines personnes peuvent bénéficier d'un ou de 2 protocoles (s'il existe 2 agents causals, par exemple). De plus, certains agents suivis peuvent être décédés, ou encore être sortis du dispositif pour un tout autre motif.

### **6.1.6 Onglet « accidents du travail et maladies professionnelles » :**

Ces tableaux concernent le personnel civil du ministère des armées ainsi que celui des EPA sous tutelle du ministère des armées. Par contre DCNS et Nexter, sociétés de droit privé, sont exclues ainsi que les personnels militaires.

---

<sup>9</sup> Musée de l'air et de l'espace ; musée des armées et musée de la marine.

Par ailleurs, tous les taux de réponse sont à 95% et non à 100% car les accidents et maladies des établissements relevant de la Direction Générale de la Sécurité Extérieure (DGSE), non connus de la sous-direction des pensions (SDP), sont traités directement par cette direction et sont protégés par le secret-défense.

## 6.2 Questionnaire n° 2 : CHSCT

Le taux de réponse est de 42,04%.

Le taux de réponse indiqué est de 100% lorsque les données indiquées sont connues pour l'ensemble des CHSCT.

**Q2 :** « autre type de CHSCT » correspond aux CHSCT de BdD prévus à l'article 20 du décret du 20 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense. Les 61 CHSCT spéciaux comprennent les CHSCT spéciaux locaux (6), spéciaux de réseau (26) et spéciaux d'administration centrale (29).

Par ailleurs, les 31 CHSCT spéciaux d'établissement public sont comptabilisés dans la colonne « CHSCT d'établissement public ».

**Q 3 :** Les chiffres fournis correspondent au nombre de représentants du personnel désignés dans les CHSCT ayant répondu à l'enquête.

Le nombre théorique de représentants du personnel titulaires au sein des 405 CHSCT du ministère des armées (chiffre issu des élections du 4 décembre 2014) est de 3210 représentants titulaires et suppléants. Le détail par CHSCT est communiqué ci-après.

Nombre théorique de représentants du personnel titulaires au sein des CHSCT du ministère								
Nombre représentants	Ministériel	AC	Réseau	Proximité (CHSCT locaux)	Spéciaux (CHSCT spéciaux locaux, spéciaux d'administration centrale et spéciaux de réseau)	Autres (CHSCT de base de défense)	Total nombre CHSCT	Total nombre représentants titulaires
3	0	0	0	129	19	7	155	465
4	0	0	0	141	3	23	195	780
5	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	15	11	18	44	264
7	0	1	1	0	0	0	2	14
9	0	0	0	0	0	8	8	72
10	1	0	0	0	0	0	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>285</b>	<b>61</b>	<b>56</b>	<b>405</b>	<b>1605</b>

Il est précisé que le nombre de représentants du personnel au sein de la CCP est de 10 conformément au décret du 29 mars 2012.

**Q 7 :** Le dispositif réglementaire du ministère des armées prévoit que les secrétaires soient désignés pour la durée du mandat.

**Q8 :** Compte tenu de la cartographie des CHSCT du ministère des armées et des établissements publics, tout agent civil relève d'au moins un CHSCT de proximité ou d'établissement public.

**Q10 :** Sont comptabilisés les organismes et les antennes d'organismes du ministère des armées et des établissements publics ayant répondu à l'enquête. En outre, compte tenu de la mise en place au ministère des armées de CHSCT de base de défense et de CHSCT locaux et spéciaux au sein d'une même base de défense, les organismes et leurs antennes peuvent être comptabilisés plusieurs fois. Le ministère compte, quant à lui, 847 organismes, chiffre communiqué par les coordonnateurs centraux à la prévention.

**Q11 :** Un site correspond à une emprise au sein du ministère des armées. Comme pour la question Q10, compte tenu des périmètres des CHSCT, les emprises sont comptabilisées plusieurs fois (en moyenne deux fois). Le ministère compte environ 650 emprises.

**Q12 :** Au ministère des armées, les CHSCT de proximité, dénommés CHSCT locaux, doivent se réunir au moins 4 fois par an (art 25 du décret du 29 mars 2012). Il en est de même pour les CHSCT spéciaux.

**Q28 :** Le DUERP de certains organismes est comptabilisé plusieurs fois. En effet, les CT de proximité sont institués au niveau des bases de défense, aussi un organisme présent géographiquement sur plusieurs bases de défense relèvera de plusieurs CHSCT ce qui explique un nombre de DUERP supérieur au nombre d'organismes.

Compte tenu de la cartographie des CHSCT, l'ensemble des DUERP sont obligatoirement couverts par au moins un CHSCT (cf. point.2.6).

**Q29 :** Le nombre de registres SST est sur-déclaré compte tenu du périmètre de compétence des CHSCT (plusieurs CHSCT compétents pour un même organisme).

Les données communiquées par les coordonnateurs centraux à la prévention concernant le registre SST au titre de l'année sont les suivantes :

Nombre d'organismes disposant du registre SST	702
Nombre d'organismes n'ayant pas de registre SST	37
Nombre d'organismes pour lesquels l'information n'est pas disponible	108

Il convient de préciser que le registre SST n'a été mis en œuvre au sein du ministère des armées que depuis 2012 (obligation inscrite dans le décret du 29 mars 2012 relatif à la SST au ministère des armées).

**Q33, 34 et 35 :** Sauf cas particulier, les CHSCT de BdD n'ont pas vocation à examiner les DUERP et les programmes annuels de prévention des organismes relevant de leur champ de compétence, ni à réaliser des visites de locaux de travail. Par conséquent, l'enquête conduite auprès des présidents est inadaptée pour ces CHSCT dont le champ d'action est restreint (compte tenu de l'existence de CHSCT locaux et spéciaux de plus grande proximité).

**Q36 :** Il convient de préciser qu'un grand nombre de CHSCT ont été consultés lors des réunions sans qu'un vote à main levée n'ait été réalisé dans la mesure où l'ensemble des représentants du personnel était favorable aux mesures proposées. Aussi, l'information communiquée par le ministère dans le questionnaire est sous-évaluée.

**Q40 à Q42 :** L'an dernier, les données du ministère ont été renseignées à partir des données communiquées par les coordonnateurs à la prévention. Cette année elles proviennent des réponses données par les présidents de CHSCT du ministère des armées et des EPA.

Les données communiquées par les coordonnateurs centraux à la prévention sont les suivantes :

Nombre d'organisme ayant réalisé un diagnostic RPS conformément aux orientations ministérielles du 16/12/2014	531
Nombre d'organisme n'ayant pas réalisé le diagnostic RPS	252
Nombre d'organismes pour lesquels l'information n'est pas disponible	64
Parmi les organismes ayant évalué les RPS, nombre d'organismes ayant retranscrit les résultats dans le DUERP	443
Parmi les organismes ayant évalué les RPS, nombre d'organismes n'ayant pas retranscrit les résultats dans le DUERP	81
Nombre d'organismes pour lesquels l'information n'est pas disponible	7

**CONSEIL D'ETAT**  
**et**  
**JURIDICTIONS**  
**ADMINISTRATIVES**





**Secrétariat Général**

Direction des ressources humaines  
Département des politiques sociales et des  
conditions de travail  
Section des conditions de travail

Affaire suivie par : Patricia Dechâtre

Téléphone : 01 72 60 55 10  
Courriel : patricia.dechatre@conseil-etat.fr

Paris, le 19 septembre 2018

Réf.: DRH-18-02270-D

Le directeur des ressources humaines du Conseil  
d'Etat

à

Monsieur le directeur général de l'administration  
et de la fonction publique

**Note de synthèse  
concernant la politique menée en matière de prévention  
par le Conseil d'Etat en matière de santé et de sécurité au travail en 2017 dans la juridiction  
administrative**

**1/ Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et  
sécurité au travail en 2017**

La politique menée par le Conseil d'Etat en matière de santé et sécurité au travail en 2017 s'articule autour des axes et perspectives suivants :

**- Domaine de la sécurité :**

Actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels de l'ensemble des sites avec information, formation des assistants de prévention sur la méthodologie, rappel des notions de risque et de danger dans le document unique par l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi qu'une sensibilisation continue des chefs de juridiction et des greffiers en chef.

Poursuite de la consolidation du dispositif de prévention pour les opérations menées dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène : suivi du respect des dispositions réglementaires en matière de sécurité (risque incendie, risque électrique, risque lié à l'amiante, risque lié au plomb, sécurité des ascenseurs).

Poursuite du programme de priorisation des juridictions en matière de sûreté des bâtiments (renforcement des installations de vidéosurveillance, des contrôles d'accès et des mesures anti-intrusion).

Programmes de mise en conformité des juridictions en matière d'accessibilité des personnes handicapées dans l'ensemble des bâtiments.

Coordination de tous les acteurs hygiène et sécurité (direction de l'équipement, CHSCT, assistants de prévention) dans tout projet immobilier.

**- Médecine de prévention :**

Activité de la médecine de prévention dans tous les sites avec la participation du médecin de prévention aux délégations du CHSCT dans le cadre des visites de sites et aux réunions de travail.

Actions de prévention par la diffusion de fiches d'information sur différents thèmes (la prévention du burn-out, les accidents de la main en milieu professionnel, le risque routier, le risque lié aux légionnelles dans les réseaux d'eau chaude, l'ergonomie du poste de travail et la prévention du syndrome du canal carpien, alcool et travail).

#### **- Actions de formation et animation du réseau « hygiène et sécurité » :**

Formations et informations sur les vérifications obligatoires des installations techniques, sur la prévention de l'alcoolisme au travail, sur l'ergonomie du poste de travail et la prévention du syndrome du canal carpien à l'attention des assistants de prévention.

## **2/ Les actions conduites en 2017 en matière de :**

### **Prévention des risques psychosociaux (RPS) :**

En 2015, les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel ont été invités à engager des démarches locales de prévention des risques psychosociaux par Madame la secrétaire générale (notes du 4 février 2015 et du 21 décembre 2016). Un modèle de plan de prévention des risques psychosociaux a été validé en séance plénière du CHSCT le 25 novembre 2016. Il a ensuite été diffusé dans les juridictions, 36 d'entre elles étaient engagées dans la démarche au 31 décembre 2017.

S'agissant des services du Conseil d'État, les membres de la cellule de veille sur les risques psychosociaux ont poursuivi la mise en œuvre du plan d'action (étude d'un projet de charte du temps pour une meilleure qualité de vie au travail, examen d'un guide de bonnes pratiques de la messagerie électronique, actualisation du livret d'accueil des nouveaux arrivants).

### **Enquête « baromètre social » réalisée dans les juridictions administratives (tribunaux administratifs, cours administratives d'appel et cour nationale du droit d'asile) :**

Une enquête sur le climat social dans les juridictions administratives a été menée en 2017. Son objectif est de détecter objectivement les difficultés sociales, organisationnelles ou managériales et d'identifier les actions d'améliorations nécessaires. Sa réitération régulière permettra de suivre l'évolution du climat social dans chaque collectivité de travail.

Un questionnaire a été adressé le 29 mai 2017 à l'ensemble des magistrats et agents de greffe. Les résultats de cette enquête ont été présentés aux membres du CHSCT spécial des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel lors de la séance plénière du 10 novembre 2017. Au total, 1637 questionnaires ont été renseignés par les agents de greffe et les magistrats, soit une participation d'environ 67%.

### **Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) :**

Des formations sur l'ergonomie du poste de travail sont dispensées par le médecin de prévention et des actions de sensibilisation auprès des agents sur leur santé au travail sont menées par les assistants de prévention, les médecins de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail lors des visites de délégation.

### **Mise aux normes d'accessibilité universelle des locaux de la juridiction administrative**

La mise aux normes d'accessibilité a été engagée en 2012 pour 18 juridictions et programmée pour les autres. Elles ont conduit dans la plupart des cas à mener une véritable réflexion sur l'organisation des accueils, la refonte des flux et la réorganisation partielle des bureaux adjacents aux locaux accessibles au public.

Au 31 décembre 2017, plus de 60% des immeubles abritant la juridiction administrative sont accessibles au sens de la loi du 11 février 2005.

### **Document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP :**

Un bilan sur l'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est présenté chaque année en séance plénière du CHSCT spécial des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. Il a été constatée une amélioration régulière

dans la compréhension de la méthodologie d'élaboration et de mise à jour. La sensibilisation des chefs de juridiction, des greffiers en chef et des assistants de prévention a été poursuivie.

S'agissant des services du Conseil d'État, un groupe de référents a été constitué pour le site du Palais Royal afin d'aider l'assistant de prévention dans sa démarche de recensement des risques professionnels.

### **Introduction de nouvelles technologies : Télérecours :**

Démarche s'inscrivant dans le cadre de la modernisation de l'État et de « l'administration électronique », Télérecours permet la téléprocédure du contentieux administratif. Il a pour objectif de simplifier les échanges entre les juridictions administratives et les parties en fournissant une plateforme Internet pour l'envoi des requêtes, mémoires et pièces et la réception des actes de procédure.

Le déploiement de Télérecours, généralisé à toutes les juridictions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, a fait l'objet de points réguliers à l'ordre du jour des séances plénières de l'année 2017.

3/ Organisation administrative mise en place par le ministère en matière de prévention des risques (acteurs/instances, etc.)

### **Visites de délégation :**

Au total en 2017, les délégations des CHSCT ont effectué 12 visites, dont 3 ont été organisées à la demande des représentants du personnel (locaux spécifiques ayant fait l'objet de travaux).

### **Séances plénières des CHSCT :**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se sont chacun réunis trois fois au cours de l'année 2017 avec un ordre du jour qui s'est porté principalement sur les points suivants :

- l'examen des comptes rendus des visites et le suivi des actions mises en œuvre en réponse aux observations formulées par la délégation ;
- l'examen des registres de santé et sécurité au travail ;
- l'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels ;
- le bilan sur les accidents du travail survenus et les mesures mises en œuvre pour en réduire le nombre ;
- le suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux (mise en œuvre du plan de prévention dans les juridictions, suivi des actions menées par la cellule de veille RPS des services du Conseil d'État) ;
- le suivi des opérations immobilières ;
- etc...

### **Animation du réseau des assistants de prévention :**

Une rencontre annuelle des assistants de prévention (CE, CNDA et TACAA) a été organisée les 4 et 5 octobre, afin de poursuivre la formation continue qui leur est dispensée, autour de différents thèmes tels que les notions de danger et de risque dans le document unique, les vérifications obligatoires des installations techniques, le risque routier et la prévention des accidents de trajet, la prévention de l'alcoolisme au travail, la prévention dans le cadre de l'ergonomie des postes de travail.

Ces deux journées ont permis de renforcer le réseau des assistants de prévention et leur rôle essentiel dans la mise en œuvre de la politique de prévention au sein de leur juridiction respective.

4/ Dialogue social en matière de santé, sécurité et conditions de travail : principaux thèmes de concertation et climat social

Les représentants du personnel, membres du CHSCT, sont régulièrement associés à différents groupes de travail, visites de chantier ou autres réunions de travail relatives à la présentation de projets immobiliers ou les risques psychosociaux, ce qui leur permet de travailler en étroite collaboration entre administration et organisations syndicales et ainsi améliorer les conditions de travail des agents.

Le directeur des ressources humaines,



Philippe Lafay

5/ ANNEXES : - Cartographie détaillée des CHSCT relevant du ministère  
- Toute documentation (circulaire, note, etc.) diffusée par le ministère relative à la santé, sécurité et/ou aux conditions de travail

### **Cartographie détaillée des CHSCT relevant du Conseil d'Etat**

Le Conseil d'Etat comprend trois CHSCT spéciaux :

- Le CHSCT spécial des services du Conseil d'Etat qui regroupe les 3 sites situés au Palais Royal, rue de Richelieu à Paris, et à Montreuil ;
- Le CHSCT spécial des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel qui est compétent pour toutes les juridictions administratives de métropole et d'outre-mer, soit au total 31 tribunaux administratifs de métropole, 8 cours administratives d'appel et 11 tribunaux administratifs d'outre-mer ;
- Le CHSCT spécial des services de la cour nationale du droit d'asile, compétent pour ses deux sites situés à Montreuil.

**CULTURE**

## Programme national de prévention des risques professionnels pour l'année 2017

**Le programme national de prévention des risques professionnels ministériels et la note qui l'accompagne doivent être présentés pour information dans chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).**

Les orientations ministérielles doivent être déclinées localement et permettre d'enrichir le programme annuel de prévention des risques professionnels élaboré dans chaque service sur la base de l'évaluation des risques professionnels. Il est rappelé que cette évaluation des risques doit être transposée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les orientations ministérielles seront présentées et discutées dans les CHSCT des services.

La démarche de prévention des risques professionnels doit tendre à privilégier les actions en prévention primaire et s'appuyer sur la connaissance du travail réel des agents et de leurs conditions de travail.

Au niveau ministériel, le **bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels (BSST)** a été créé au sein de la sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales du service des ressources humaines par arrêté du 9 décembre 2015 modifiant l'arrêté du 17 novembre 2009 relatif aux missions et à l'organisation du secrétariat général.

La création du bureau traduit la volonté ministérielle de créer une structure nationale dédiée à la prévention des risques professionnels.

Ce bureau a vocation à :

- favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail en lien notamment avec le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ministériel,
- assurer une vigilance quant à la protection de la santé des personnels (suivi médical des agents),
- intensifier l'animation des réseaux de préventeurs (conseillers et assistants de prévention) en lien avec les inspecteurs santé et sécurité au travail,
- apporter conseil et expertise à l'administration centrale, aux services déconcentrés, aux services à compétence nationale et aux établissements publics en leur proposant notamment des supports.

Le médecin coordonnateur national ainsi que le service de médecine de prévention de l'administration centrale dont il est responsable sont rattachés à ce bureau.

### Les agents de prévention

Les conseillers et assistants de prévention sont chargés d'assister et de conseiller le chef de service dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

<https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/les-agents-de-prevention> (www)

### Les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT)

Les CHSCT sont les instances de dialogue social dédiées à la prévention en matière de santé et sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

<https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/les-chsct> (www)

### La mission santé et sécurité au travail (MSST)

Les inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application du décret 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. Ils contrôlent également l'application des règles en matière de santé et sécurité au travail telles que définies aux livres I<sup>er</sup> à V de la quatrième partie du code du travail.

Ils proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

<https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/l-inspection-hygiene-et-securite> (www)

Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><b>Rôle et responsabilité du chef de service en matière de santé et sécurité au travail</b></p> <p><a href="#">Décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, article 2.1.</a></p> <p><a href="#">Guide juridique DGAFP d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, § 1.2 : responsabilité des chefs de service. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p>	<p>Il convient de désigner au sein du ministère et des établissements sous sa tutelle, les chefs de service au sens de l'article 2.1 du décret 82-453 modifié.</p> <p>En outre, le rôle et les responsabilités de la hiérarchie intermédiaire en matière de santé et sécurité au travail sont à préciser.</p>	<p>1- Rédiger une circulaire précisant les personnes exerçant la fonction de chef de service, conformément à la circulaire DGAFP du 18 mai 2010. La circulaire ministérielle et les arrêtés de désignation seront présentés en CHSCT-M.</p> <p><b>Pilotes</b> : SDAJ / BSST</p> <p>2- Mettre en place une formation pilote « rôle et responsabilité des encadrants en matière de santé et sécurité au travail »</p> <p><b>Pilotes</b> : DRMF / BSST</p> <p>3- Création de fiches outils à l'attention des encadrants (intégrées au « Kit dirigeants »)</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p>
<p><b>Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (Bilan SST) et enquêtes nationales</b></p> <p><a href="#">Décret 82-453 modifié sus-cité, articles 61.</a></p> <p><a href="#">Guide juridique DGAFP sus-cité, annexe 14 : liste des éléments devant être fournis dans le bilan. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p>	<p>Le chef de service veille à la réalisation du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (bilan SST) conformément à l'article 61 du décret 82-453 modifié. Ce rapport est soumis pour avis au CHSCT concerné.</p> <p>Il est rappelé l'importance de participer aux enquêtes nationales (accidents du travail et maladies professionnelles, suivi des indicateurs RPS, fonctionnement des CHSCT).</p>	<p>1- Optimiser la collecte des données constitutives du bilan SST et des différentes enquêtes nationales par la mise en place d'un outil informatique adapté.</p> <p><b>Pilotes</b> : BSST / SDSI</p> <p>2- Assurer un retour d'information aux structures sur les enquêtes nationales.</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p>
<p><b>Document unique d'évaluation des risques professionnels</b> <b>Fiche des risques professionnels</b></p> <p><a href="#">Circulaire Fonction publique du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations d'État en matière d'évaluation des risques professionnels. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p> <p><a href="#">Recommandations de la commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'état relatives à la réalisation, dans tous les services, d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de qualité et opérationnel. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p> <p><a href="#">Décret 82-453 modifié sus-cité, article 15-1.</a></p> <p><a href="#">Guide juridique DGAFP sus-cité : § V.2.1 relatif aux actions du médecin de prévention sur le milieu professionnel et missions générales de prévention. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p>	<p>Le chef de service doit veiller à la réalisation et à l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), élaboré à partir des situations concrètes de travail des agents. Il engage sa responsabilité.</p> <p>Un plan d'actions de prévention des risques professionnels est établi sur la base de cette évaluation et des orientations ministérielles.</p> <p>Le chef de service s'assure que la fiche des risques professionnels, mentionnée à l'article 15-1 de décret 82-453 modifié, est établie et mise à jour. La fiche est élaborée par le médecin de prévention en collaboration avec l'agent de prévention sur la base des données transmises par le chef de service.</p> <p>Le programme de prévention des risques professionnels issu du DUERP et la fiche des risques professionnels doivent obligatoirement être soumis pour avis au CHSCT concerné.</p>	<p>1- Effectuer un retour d'expérience sur la réalisation des DUERP par les services afin d'enrichir la réflexion sur la mise en place d'un outil commun.</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p>



Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><b>Prévention du risque chimique</b></p> <p><i>Références réglementaires : articles R. 4412-1 à 93 du code du travail.</i></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Risques liés à l'utilisation de produits cancérogènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction (CMR) et de produits dangereux</b></li> </ul> <p><i>Modèle de fiche individuelle d'exposition (document MCC)</i>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/CMR_FicheExpoToxico.pdf">https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/CMR_FicheExpoToxico.pdf</a> (www)</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Risques liés à la présence d'amiante</b></li> </ul> <p><i>Ressources SEMAPHORE « Les risques liés à l'amiante »</i>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/risques-amiante">https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/risques-amiante</a> (www)</p> <p><i>Circulaire du 28 juillet 2015 disposition applicable en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la Fonction publique. Cliquer sur le lien (pdf)</i></p> <p><i>Circulaire MCC du 5 août 2015 préconisations et prise en compte du risque d'exposition à l'amiante dans les services d'archives. Cliquer sur le lien (pdf)</i></p>	<p>En application de la circulaire adressée à l'ensemble des services le 9 juillet 2008, le chef de service doit, en collaboration avec le médecin de prévention et l'agent de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• informer le médecin de prévention de tout produit entrant dans l'établissement ;</li> <li>• transmettre au médecin de prévention les fiches de données de sécurité (FDS), y compris pour les produits utilisés par les entreprises extérieures ;</li> <li>• repérer les produits et procédés à risque (exemple de procédé à risque : la soudure oxyacétylénique) ;</li> <li>• substituer obligatoirement le produit cancérogène et/ou mutagène et/ou toxique pour la reproduction (CMR) par un autre produit lorsque cela est possible. Si la substitution n'est pas possible, il convient de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention pour éviter l'exposition des personnes.</li> </ul> <p>L'inventaire des agents chimiques ainsi que la collecte des fiches de données de sécurité (FDS) sont réalisés et actualisés par le conseiller ou l'assistant de prévention.</p> <hr/> <p>Le chef de service s'assure de la réalisation des fiches individuelles d'exposition et de leur transmission au médecin de prévention ainsi que du suivi médical des personnes exposées ou l'ayant été.</p> <hr/> <p>Il est demandé au chef de service de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• terminer les enquêtes en cours menées sur le recensement des bâtiments contenant de l'amiante et les personnels ayant été exposés ;</li> <li>• veiller au respect des obligations de l'employeur et plus particulièrement à la mise à jour des dossiers techniques amiante (DTA) ;</li> <li>• s'assurer, au-delà de l'approche bâtiminaire, de la prise en compte du risque de présence de poussières d'amiante sur les biens meubles parties intégrantes des collections (Archives, Bibliothèques, Musées...);</li> <li>• inciter les membres des CHSCT à s'inscrire à la formation sur les risques liés à l'amiante proposée au niveau national.</li> </ul>	<hr/> <p>1- Organiser à destination des jardiniers du MCC une journée d'information sur la loi Labbé (dite « zérophyto ») relative à la suppression des produits phyto-sanitaires dans les jardins de l'État ouverts au public et en zone non agricole.</p> <p><b>Pilote : DGP-SDMHEP</b></p> <hr/> <p>2- Mettre en place un groupe de travail avec le CHSCT ministériel, à l'issue du groupe de travail amiante spécifique piloté par le SIAF (Avril 2017).</p> <p><b>Pilote : BSST</b></p>

Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><b>Prévention du risque routier</b></p> <p><i>Ressources SEMAPHORE « Les risques routiers »</i>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/risques-routiers">https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/risques-routiers</a> (www)</p>	<p>A l'occasion de l'actualisation du DUERP, une attention toute particulière doit être portée à l'évaluation du risque routier, notamment dans le cadre de la réforme territoriale.</p> <p>Cette évaluation doit permettre l'identification et la mise en place de mesures de prévention à inscrire au programme annuel de prévention des risques professionnels (plan d'actions de prévention du risque routier).</p>	<p>1- Organiser un partage d'expériences avec le réseau des conseillers et assistants de prévention.</p> <p><b>Pilotes</b> : BSST / MSST</p>
<p><b>Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences à caractère sexuel</b></p> <p><i>Ressources DGAFP « La prévention des risques psychosociaux »</i>  <a href="http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-prevention-des-risques-psychosociaux">http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-prevention-des-risques-psychosociaux</a> (www)</p> <p><i>Protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013.</i>  <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</p> <p><i>Circulaire du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des RPS dans les 3 fonctions publiques.</i> <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</p> <p><i>Circulaire 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'État.</i> <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</p> <p><i>Note MCC du 1<sup>er</sup> juillet 2015 relative à la déclinaison ministérielle de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013.</i>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/d%C3%A9clinaison+accord+cadre+RPS.pdf/c3f8b3e6-fa3f-4dfc-b2c8-7ff9fb3d8945">https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/d%C3%A9clinaison+accord+cadre+RPS.pdf/c3f8b3e6-fa3f-4dfc-b2c8-7ff9fb3d8945</a> (www)</p> <p><i>Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.</i>  <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026263463&amp;dateTexte=&amp;categorieLien=id">https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026263463&amp;dateTexte=&amp;categorieLien=id</a> (www)</p> <p><i>Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.</i>  <i>Titre 1<sup>er</sup>, Chapitre II : « Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».</i>  <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo">https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo</a> (www)</p>	<p>La mise en œuvre des dispositions de l'accord cadre de 2013 doit être poursuivie concernant la mise en place effective des actions du plan de prévention des risques psychosociaux réalisé à partir d'un diagnostic concerté qualitatif et quantitatif en lien avec chaque CHSCT.</p> <p>Un bilan portant sur la réalisation de ce plan doit nécessairement être effectué, incluant le suivi des 4 indicateurs RPS (taux d'absentéisme, taux de rotation des agents, taux de visite sur demande au médecin de prévention, taux de violences sur agents).</p> <p>L'identification d'actions de prévention primaire est vivement encouragée. La prévention primaire vise à réduire les facteurs de risques à la source en agissant sur l'ensemble des leviers humains, organisationnels ou technologiques.</p> <p>Il est recommandé au chef de service de veiller à l'affichage des textes réglementaires relatifs au harcèlement moral et sexuel.</p>	<p>1- Proposer une expertise et un accompagnement méthodologique par le BSST.</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p> <p>2- Poursuivre la formation des agents et des encadrants en matière de prévention des RPS.</p> <p><b>Pilote</b> : DRMF</p> <p>3- Réaliser un suivi national des 4 indicateurs RPS.</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p> <p>4- Réaliser, dans le cadre des enquêtes nationales, un recensement ministériel du nombre de diagnostics, de plans d'actions, de mises à jour de DUERP et des bonnes pratiques.</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p> <p>5- Mettre à jour la procédure d'alerte RPS de février 2005.</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p> <p>6- Créer une procédure « alerte disparition ».</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p> <p>7- Intégrer les modalités d'enquête paritaire dans la procédure « alerte suicide ».</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p> <p>8- Réaliser un bilan de la mise en œuvre de la procédure « alerte suicide ».</p> <p><b>Pilote</b> : BSST</p>

Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><a href="https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032433852&amp;fastPos=1&amp;fastReqId=404354560&amp;categorieLien=id&amp;oldAction=rechTexte">Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (Titre II, Chapitre 1<sup>er</sup>, Article 20)</a>  <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032433852&amp;fastPos=1&amp;fastReqId=404354560&amp;categorieLien=id&amp;oldAction=rechTexte">https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032433852&amp;fastPos=1&amp;fastReqId=404354560&amp;categorieLien=id&amp;oldAction=rechTexte</a></p> <p><a href="#">Circulaire MCC n° 2005/013 du 13 juillet 2005 relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p> <p><a href="#">Note MCC du 4 juin 2009 : « Compléments relatifs aux définitions et aux procédures en cas de harcèlement moral, souffrance et violence au travail ». Cliquer sur le lien (pdf)</a></p> <p><a href="#">Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p> <p><a href="#">Guide INRS ED6125 : "Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides et tentatives de suicide". Cliquer sur le lien (pdf)</a></p>		
<p><b>Prévention des inaptitudes professionnelles et maintien dans l'emploi</b></p>	<p>Afin d'améliorer la prévention des inaptitudes professionnelles et le maintien dans l'emploi, Il est important de poursuivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'identification des risques entraînant l'inaptitude professionnelle et des moyens d'en assurer leur traçabilité ;</li> <li>- la définition et la mise en place d'actions de prévention adaptées ;</li> <li>- la réalisation d'aménagement de poste</li> <li>- la recherche de solutions de reclassement appropriées.</li> </ul>	<p>1- Finaliser le guide de prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi en groupe de travail issu du CHSCT ministériel.  <b>Pilote : BSST</b></p> <p>2- Réaliser et présenter en CHSCT ministériel un bilan qualitatif du fonctionnement de la commission de réforme ministérielle en complément des données quantitatives figurant dans le bilan social.  <b>Pilote : BAS</b></p>

Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><b>Prévention des addictions</b></p> <p><i>Ressources DGAFP : « Addictions »</i>  <a href="http://www.fonction-publique.gouv.fr/addictions">http://www.fonction-publique.gouv.fr/addictions</a> (www)</p>	<p>Il est recommandé au chef de service d'initier, ou de poursuivre, des actions de sensibilisation des agents aux questions relatives aux addictions.</p>	<p>1- Diffuser la Charte alcool après mise à jour.  <b>Pilote : BSST</b></p> <p>2- Réaliser une fiche-outil précisant notamment les évolutions réglementaires.  <b>Pilote : BSST</b></p>
<p><b>Le réseau des conseillers et assistants de prévention</b></p> <p><i>Décret 82-453 modifié, articles 4, 4-1 et 4-2 : assistants et conseillers de prévention.</i></p> <p><i>Guide juridique DGAFP : modèle de lettre de cadrage (annexe 1) &amp; référentiel de formation (annexe 2). <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</i></p> <p><i>Préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'État (Commission centrale hygiène sécurité et conditions de travail du conseil supérieur de la fonction publique de l'état). <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</i></p>	<p>Le réseau des conseillers et assistants de prévention du ministère doit être renforcé, notamment en termes de professionnalisation et de quotité de temps alloué.</p> <p>Dans le cadre de la réforme territoriale, ce réseau de préventeurs doit être reconstitué et/ou consolidé dans les DRAC et DAC.</p> <p>Les lettres de cadrage doivent être établies et, si nécessaire, actualisées. Elles doivent être conformes au modèle DGAFP (voir ci-contre).</p> <p>Les conseillers et assistants de prévention auront suivi les formations initiales.</p>	<p>1- Poursuivre l'organisation de réunions ministérielles de conseillers et assistants de prévention avec pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faciliter la mise en œuvre des orientations ministérielles ;</li> <li>- favoriser les échanges de bonnes pratiques et les retours d'expérience ;</li> <li>- co-construire des outils méthodologiques.</li> </ul> <p><b>Pilotes : BSST / MSST</b></p> <p>2- Créer un espace collaboratif pour l'ensemble du réseau de prévention.  <b>Pilotes : BSST / MCI</b></p> <p>3- Encourager les agents concernés à suivre les formations ministérielles dédiées.  <b>Pilote : DRMF</b></p>
<p><b>Amélioration du fonctionnement du CHSCT</b></p> <p><i>Note MCC du 26 décembre 2013 relative à l'articulation du CT et du CHSCT. <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</i></p> <p><i>Arrêté DGAFP du 27 octobre 2014 pris en application de l'article 75-1 du décret 82-453 modifié. <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</i></p> <p><i>Arrêté MCC du 29 décembre 2015 fixant le liste des CHSCT bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisation d'absence. <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</i></p> <p><i>Les visites de délégation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail. (document MCC)</i>  <a href="#">Cliquer sur le lien</a> (pdf)</p>	<p>Dans le cadre de la déclinaison ministérielle des textes nationaux, une attention particulière est portée par le chef de service à la mise en œuvre des règles relatives aux moyens alloués aux membres des CHSCT.</p> <p>Il veille, en outre, à améliorer l'articulation des instances (Comité technique / CHSCT) en s'appuyant sur la note MCC du 26 décembre 2013.</p> <p>Il s'assure que la formation initiale d'une durée de 5 jours ainsi que les formations continues des membres de CHSCT sont effectivement suivies.</p>	<p>1- Rédiger une note précisant les règles relatives aux visites CHSCT en matière, notamment, d'autorisations d'absence.  <b>Pilote : BSST</b></p> <p>2- Poursuivre les formations thématiques relatives à la prévention des risques professionnels.  <b>Pilotes : DRMF / BSST</b></p> <p>3- Promouvoir auprès des membres de CHSCT les formations dédiées existantes.  <b>Pilote : DRMF</b></p>

Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><b>Enquêtes CHSCT relatives aux accidents du travail ou maladies professionnelles</b></p> <p><a href="#">Décret 82-453 modifié, article 53.</a></p> <p><a href="#">Guide juridique DGAFP sus-cité, § VIII.2.3</a>  <a href="#">Cliquer sur le lien (pdf)</a></p>	<p>Afin de permettre la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées, la réalisation d'enquêtes CHSCT telles que prévues à l'article 53 du décret n°82-453 modifié doit être systématisée. Il est rappelé que la délégation du CHSCT mise en place à cet effet comprend au moins un représentant de l'administration et un représentant des organisations syndicales. Le médecin de prévention, l'agent de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent être associés à l'enquête. A noter : la formation initiale des conseillers et assistants de prévention intègre un volet consacré à l'analyse des accidents par « arbre des causes ».</p>	<p>1- Renforcer le module « analyse des accidents et maladies professionnelles » dans la formation des membres de CHSCT.</p> <p><b>Pilote : DRMF</b></p>
<p><b>Travaux et CHSCT</b></p> <p><a href="#">Tableau synthétique relatif au rôle et à l'information du CHSCT à l'occasion d'opérations de travaux. (document MCC)</a>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/0/tableau+travaux+immobiliers+et+CHSCT.pdf">https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/0/tableau+travaux+immobiliers+et+CHSCT.pdf</a> (www)</p>	<p>Concernant les travaux, le chef de service dispose du tableau synthétique élaboré par les inspecteurs santé et sécurité au travail qui rappelle le rôle du CHSCT et l'obligation d'information de l'instance lorsque des travaux sont envisagés.</p> <p>Si nécessaire, il convient d'organiser un CHSCT dédié aux « travaux » associant un représentant de l'OPPIC.</p>	
<p><b>Immobilier et dispositions réglementaires</b></p> <p><a href="#">Vademecum de la gestion immobilière et ses annexes. (document MCC)</a>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/web/immobilier/vademecum">https://semaphore.culture.gouv.fr/web/immobilier/vademecum</a> (www)</p>	<p>Il est demandé au chef de service de s'assurer de la diffusion du vademecum de la gestion immobilière ainsi que de ses annexes, notamment auprès des membres du CHSCT.</p>	
<p><b>Prévention des risques professionnels liés à la co-activité</b></p> <p><a href="#">Ressources SEMAPHORE : « Risques liés aux interventions d'entreprises extérieures ».</a>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/risques-interventions-entreprises-exterieures">https://semaphore.culture.gouv.fr/web/sante-et-securite-au-travail/risques-interventions-entreprises-exterieures</a> (www)</p> <p><a href="#">Circulaire MCC du 25 janvier 2007 relative au plan de prévention en cas d'intervention d'entreprises extérieures et son annexe.</a>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/circulaire_du_25_janv_2007.pdf/28cd157c-fa7f-42ce-90db-e78a1d69cf92">https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/circulaire_du_25_janv_2007.pdf/28cd157c-fa7f-42ce-90db-e78a1d69cf92</a> (www)</p> <p><a href="#">Annexe de la circulaire du 25 janvier 2007 : schéma de plan de prévention.</a>  <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/note_25_01_2007_Schema_de_plan_de_prevention.pdf/52d3d9ce-3474-4bfb-bcb6-7b64556ad1a1">https://semaphore.culture.gouv.fr/documents/11320/241055/note_25_01_2007_Schema_de_plan_de_prevention.pdf/52d3d9ce-3474-4bfb-bcb6-7b64556ad1a1</a> (www)</p> <p><a href="#">Charte sociale du MCC concernant ses relations avec ses prestataires.</a>  <a href="#">Cliquer sur le lien (pdf)</a></p>	<p>Le chef de service doit être particulièrement vigilant quant au respect des dispositions réglementaires prévues dans le code du travail en matière de co-activité ainsi que des engagements figurant dans la charte sociale du MCC concernant les relations avec les prestataires.</p> <p>Il lui est demandé, en outre, de s'assurer de la diffusion auprès des membres du CHSCT de cette charte sociale.</p> <p><i>Obligation réglementaire : Il est rappelé que, conformément aux dispositions prévues à l'article R 4512-6 du code du travail et à l'issue d'une inspection commune préalable, les chefs des entreprises utilisatrices et extérieures procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels. Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent, d'un commun accord, un plan de prévention. Le plan de prévention est obligatoirement écrit pour les opérations égales au moins à 400 heures de travail sur une période inférieure ou égale à douze mois ou, pour les opérations comprenant des travaux dangereux quelle que soit la durée (article R. 4512-7 du code du travail).</i></p>	<p>1- Réaliser une fiche-outil « co-activité ».</p> <p><b>Pilote : BSST</b></p>

Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><b>Sûreté des agents sur leur lieu de travail</b></p>	<p>Le chef de service veille à l'application des mesures de sûreté décidées. En 2017 : renforcement des mesures de sûreté en lien avec les forces de l'ordre, poursuite de l'application des postures Vigipirate et adaptation immédiate des modifications décidées.</p>	<p>1- Réaliser des exercices de sûreté (alerte attentat) et en présenter un retour d'expérience en CHSCT-M. <b>Pilote</b> : mission sûreté</p>
<p><b>Modification des conditions de travail et prévention des risques professionnels dans le cadre de la mise en place de nouvelles formes de travail ou d'introduction de nouvelles technologies</b></p>		
<p>• <b>Télétravail</b></p> <p><a href="#">Décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p> <p><a href="#">Guide d'accompagnement à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique -2016-. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p>	<p>Dans le cadre de la mise en place du télétravail, une attention particulière doit être portée aux incidences en matière de santé au travail et de conditions de travail.</p>	<p>1- Décliner le décret 2016-151 pour le MCC en visant à améliorer les conditions de travail. <b>Pilote</b> : BDES</p> <p>2- Réaliser un outil d'évaluation de l'impact de la mise en place du télétravail sur les conditions de travail. <b>Pilotes</b> : BSST / BDES</p>
<p>• <b>Technologies de l'information et de la communication</b></p> <p><a href="#">Charte courriels MCC. Cliquer sur le lien (pdf)</a></p> <p><a href="#">Campagne MCC « Ciel mon courriel »</a> <a href="https://semaphore.culture.gouv.fr/web/actualites/detail-de-la-depeche?p_p_id=15&amp;p_p_lifecycle=0&amp;p_p_state=normal&amp;p_p_mode=view&amp;_15_search-result=true&amp;_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article_content&amp;_15_groupId=11320&amp;_15_articleId=3928921%20&amp;_15_version=1.0 (www)">https://semaphore.culture.gouv.fr/web/actualites/detail-de-la-depeche?p_p_id=15&amp;p_p_lifecycle=0&amp;p_p_state=normal&amp;p_p_mode=view&amp;_15_search-result=true&amp;_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article_content&amp;_15_groupId=11320&amp;_15_articleId=3928921%20&amp;_15_version=1.0 (www)</a></p>	<p>Il est important de prendre en considération, suffisamment en amont, les incidences éventuelles sur la santé au travail et les conditions de travail, de tout projet d'introduction d'un nouvel outil informatique.</p>	<p>1- Mettre en place un groupe de travail issu du CHSCT ministériel. <b>Pilote</b> : BSST</p> <p>2- Réaliser un outil d'évaluation de l'impact des projets d'introduction de nouvelles technologies sur la santé au travail et les conditions de travail. <b>Pilotes</b> : SDSI / BSST</p>

Thèmes	Orientations ministérielles	Actions et travaux ministériels
<p><b>Santé et sécurité au travail des jeunes travailleurs et apprentis</b></p> <p><i>Décret 82-453 modifié sus-cité, Titre Ier bis : Exécution de travaux dits "réglementés" par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle, articles 5-11 à 5-18.</i></p> <p><i>Articles D.4153-16 à 37 du Code du travail.</i></p> <p><i>Note MCC du 30 mars 2015 concernant le rappel des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail des jeunes travailleurs recrutés sur des emplois d'avenir ou en contrat d'apprentissage. <a href="#">Cliquer sur le lien (pdf)</a></i></p> <p><i>Circulaire Fonction publique du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Voir notamment § II.3 « Les conditions de travail » et § II.4 « Travaux interdits ». <a href="#">Cliquer sur le lien (pdf)</a></i></p> <p><i>Circulaire Fonction publique du 21 janvier 2016 relative à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'État d'effectuer des travaux dits « réglementés ». <a href="#">Cliquer sur le lien (pdf)</a></i></p>	<p>Au regard des récents textes réglementaires, une attention particulière sera portée par le chef de service quant à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail des jeunes travailleurs et des apprentis.</p>	<p>1- Diffuser le guide MCC d'accueil des jeunes et apprentis.</p> <p><b>Pilote : SRH</b></p>

## GLOSSAIRE

- **BAS** : Bureau de l'action sociale
- **BDESES** : Bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire
- **BSST** : Bureau de la santé et de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels
- **DGP/SDMHEP** : Direction générale du patrimoine / Sous-direction des monuments historiques et des espaces protégés
- **DRMF** : Département du recrutement, de la mobilité et de la formation
- **MCI** : Mission communication interne
- **MSST** : Mission santé et sécurité au travail (Inspection générale des affaires culturelles)
- **SDAJ** : Sous-direction des affaires juridiques
- **SDSI** : sous-direction des systèmes d'information
- **SRH** : service des ressources humaines

**ECOLOGIE**



**Note synthétique concernant les principales actions  
de prévention menées par les Ministères MTES-MCTRCT en 2017**

En 2017, ont été poursuivies les actions de prévention résultant de la mise en œuvre des orientations stratégiques pluriannuelles présentées au CHSCT ministériel en 2016. Pour rappel ces orientations portent sur :

- la promotion d'une culture commune de la pratique de la prévention,
- le développement et la professionnalisation des acteurs de la prévention avec, notamment, l'objectif d'une meilleure articulation entre ces différents réseaux d'acteurs (médecins de prévention, bureau de la prévention des risques professionnels de la DRH, assistants ou conseillers de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail),
- le renforcement des mesures de prévention relatives à certains facteurs de risques transversaux,
- le renforcement des mesures de prévention spécifiques à certains facteurs de risques métiers, notamment pour les agents les plus exposés à ces risques métiers (cf. exemples des personnels d'exploitation dont l'accidentalité est la plus forte au sein de nos ministères notamment au regard du risque routier lors d'interventions programmées ou dictées par l'urgence ou des personnels maritimes embarqués).

**Concernant la promotion d'une culture commune de la pratique de la prévention**

La promotion d'une culture commune de prévention implique notamment la mobilisation d'outils et de référentiels communs et partagés en la matière.

En 2017, ont été initiés ou poursuivis selon les cas, les travaux visant l'élaboration de référentiels et d'outils méthodologiques communs (prévention des RPS, prévention du risque routier, homogénéisation de la traçabilité des expositions à l'amiante...) mis à disposition des services d'administration centrale et des services déconcentrés.

L'année 2017 a marqué une nouvelle étape dans les relations de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention des risques professionnels et des pensions de la DRH avec les services dans l'objectif de mieux les accompagner dans la déclinaison de la politique ministérielle à déployer en santé et sécurité au travail.

**Concernant le développement et la professionnalisation des acteurs de la prévention**

Parmi les principales actions visant à professionnaliser ces différents réseaux d'acteurs, ont été, entre autres, déployées des formations organisées par le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines avec l'appui de la DRH comme l'actualisation de la formation prise de poste pour les assistants ou conseillers de prévention (AP-CP) des MTES-MCTRCT ou l'organisation de

journées d'études pour les médecins de prévention et les infirmières sur les troubles psychiques au travail.

Par ailleurs, suite à la parution du décret n°2016-1403 du 18 octobre 2016 fixant les conditions de mise en œuvre du congé de formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, une note aux services expliquant ce dispositif a été le plus largement diffusée. En 2017, ce sont 45 AP/CP qui ont suivi, en 2 groupes, la formation prise de poste organisée par le CVRH de Rouen pour un groupe et celui de Mâcon pour le second.

Cette formation comporte un socle tronc commun de 3 modules de 4 jours répartis sur l'année et portant sur les fondamentaux de la mission. Ce tronc commun est prolongé par des modules complémentaires optionnels, au choix de leurs bénéficiaires, pour perfectionner ou approfondir les thématiques les plus utiles à l'exercice de leurs missions (cf. par exemple sur la gestion des équipements de protection individuelle, sur la co-activité ...). L'offre cumulée de formation que représente ces modules complémentaires optionnels correspond à l'équivalent de 2 semaines de formation.

D'autre part, l'organisation de journées d'immersion au Centre d'exploitation et d'intervention de Champigny sur Marne (DiRIF) et à la Direction interrégionale de la mer Méditerranée a été assurée pour sensibiliser les membres du CHSCT-M aux risques spécifiques des métiers de ces directions en focalisant sur les activités les plus accidentogènes. Ces visites ont systématiquement donné lieu à des échanges entre les membres du CHSCT-M avec la direction des services et les acteurs des CHSCT locaux. Les membres du CHSCT-M ont pu observer des agents en situation réelle de travail sur des postes à risques.

En 2017, à l'instar des années précédentes, la cartographie des réseaux d'acteurs de la prévention (AP/CP, médecins de prévention, conseillères ou assistantes de service social) a été communiquée au CHSCT-M, suivie d'échange sur les programmes de travail de ces réseaux.

Enfin, l'examen en CHSCT-M des préconisations formulées par les inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) sur la base d'une synthèse annuelle de leurs rapports d'inspection a été réalisé pour enrichir les pistes d'actions de prévention.

### **Concernant le renforcement des mesures de prévention relatives à certains facteurs de risques transversaux**

EN 2017, des fiches réflexes établies en concertation avec le CHSCT-M portant sur les suicides et tentatives de suicides sur site de travail ainsi que sur les suicides hors site de travail, sur les situations évocatrices de harcèlement moral ou sexuel et sur les agressions ont été diffusées aux services pour leur permettre de s'approprier la procédure à suivre et les bons réflexes à avoir en pareil cas.

Cette année 2017 a en particulier permis pour ces thématiques de professionnaliser l'action des différents intervenants sur ces sujets et de conforter l'accompagnement des services par la DRH, avec notamment le déploiement en sus de ces fiches d'une offre de service de la DRH pour accompagner les services dans la gestion de ces situations, le plus en amont possible.

Concernant la prévention primaire des risques routiers, un plan de prévention ministériel en la matière a été établi et diffusé aux services pour y être décliné à l'échelon régional

Concernant la traçabilité des expositions à l'amiante, un groupe de travail dédié issu du CHSCT-M a été mobilisé pour lancer une enquête auprès des services afin d'établir un état des lieux exhaustif de la mise en œuvre des dispositions réglementaires de traçabilité des expositions s'appliquant en la matière, en particulier dans les directions interdépartementales des routes et dans les services des Phares et balises, et identifier, le cas échéant, les difficultés rencontrées par les services sur le

renseignement des fiches de traçabilité pour ensuite objectiver les travaux visant à l'établissement d'un guide pratique à leur attention, guide qui a été finalisé courant 2018.

Ces travaux faisant partie des chantiers prioritaires inscrits à l'agenda social ministériel.

### **Concernant le renforcement des mesures de prévention relatives à certains facteurs de risques métiers**

Pour le secteur des « routes », la mobilisation d'un groupe de travail issu du CHSCT-M pour examiner les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail aux sein de la direction métier a permis d'aboutir en 2017 à :

- l'examen du bilan d'application de la circulaire du 11/10/2013 relative à la sécurité des interventions et d'une étude commandée au Cerema relative à l'accidentalité sur zone d'intervention. Ces travaux ont abouti à la détermination d'un plan d'actions structuré autour de 6 axes pour la direction « métier » : la connaissance du risque, la réglementation et la doctrine technique, le management interne, la communication externe et la sensibilisation des usagers, l'aménagement du réseau pour en rendre l'exploitation plus sûre et l'innovation technique.
- la diffusion du guide poussière établi pour les travaux publics pour la prévention des expositions notamment aux fragments de clivages.
- l'examen du bilan de la mise en œuvre des dispositions pour le respect des garanties minimales pendant la période de viabilité hivernale.

Pour le secteur des affaires maritimes, la mobilisation d'un autre groupe de travail issu du CHSCT-M a abouti à la publication d'une nouvelle instruction sur la plongée subaquatique hyperbare pour les situations particulières d'interventions rencontrées dans le cadre du dispositif de contrôle et de surveillance des Affaires maritimes. Cette circulaire a permis de refonder le dispositif de prévention des risques spécifiques pouvant être rencontrés par les agents des Affaires maritimes au cours de leurs plongées d'inspection de coques de navires ou de fonds sous-marins protégés, le précédent guide étant devenu obsolète.

Par ailleurs, en 2017, comme les années passées, le CHSCT-M a mobilisé une commission de suivi auprès de cette instance dédiée au suivi de la mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette commission qui s'est réunie trois fois dans l'année a préparé le plan pluriannuel 2017-2020 ministériel en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, adopté par le CTM du 19 janvier 2017, après avoir été adopté par le CHSCT ministériel du 09 décembre 2016. C'est également cette commission qui suit la mise en œuvre de la convention conclue avec le FIPHFP et a été concertée sur le guide d'accueil des personnels en situation de handicap, diffusé aux services en février 2017.

Enfin, la mobilisation d'un autre groupe de travail dédié issu du CHSCT-M et composé de représentants des organisations syndicales et des directeurs « métier » a permis, toujours dans le cadre de la mise en œuvre de l'agenda social ministériel, d'initier à partir de fin 2017 la production de fiches relatives à la mise en œuvre de la protection fonctionnelle au bénéfice des personnels d'exploitation blessés en service ainsi que l'élaboration d'une fiche réflexe pour les accidents de service, notamment graves ou mortels.

Ces documents ont été diffusés aux services en 2018, l'année de leur bouclage, après concertation avec les membres du CHSCT-M. Ce groupe de travail a également été à l'origine de la réalisation d'un projet de décret visant l'instauration d'une compensation temporaire de rémunération pour compenser les pertes de rémunération des agents d'exploitation reclassés après un accident de service, projet de texte soumis au guichet unique en 2018.

**EDUCATION NATIONALE**

## Note de synthèse concernant la politique menée en matière de prévention à l'éducation nationale en 2017

### 1/ Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et sécurité au travail

Afin de prendre en compte les questions de santé et de sécurité au travail des agents, il est nécessaire d'impulser une véritable amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des personnels, dans l'objectif de faire progresser la qualité du service public d'éducation et du climat scolaire.

Les orientations stratégiques ministérielles pour l'année scolaire 2017-2018 s'articulent autour de quatre axes principaux :

- Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et la sécurité au travail
- Promouvoir l'analyse des situations de travail et s'appuyer sur cette analyse pour concevoir les plans de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Renforcer et optimiser le fonctionnement des services de médecine de prévention
- Améliorer le fonctionnement des CHSCT et renforcer les échanges entre les différents niveaux d'instances (départemental, académique et ministériel).

### 2/ Les actions conduites par le ministère en 2017 en matière de :

#### - **Prévention des risques psychosociaux (RPS)**

Comme en 2016, un séminaire national de prévention des RPS a été organisé le 7 novembre 2017, avec l'appui de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et de la MGEN (Mutuelle générale de l'éducation nationale). L'objectif principal de ce séminaire est de poursuivre l'accompagnement méthodologique des académies en privilégiant la mise à disposition de nouveaux outils.

Cette journée a porté sur trois thèmes : les marges de manœuvre de l'encadrement dans la mise en œuvre d'actions de prévention des RPS (thème de l'intervention du matin), et deux ateliers de travail portant sur la méthodologie de transposition du diagnostic RPS en plan d'actions de prévention des RPS, et sur la médiation.

Un espace d'information dédié aux RPS a été ouvert sur internet et hébergé sur Pleiade, l'intranet du ministère de l'éducation nationale, avec l'appui de l'ANACT, dans le cadre de la convention signée le 25 octobre 2016, ainsi que de la MGEN. Cette plateforme est constituée de documents-ressources, de témoignages vidéos et de monographies.

#### - **Conditions de travail des enseignants assurant la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers**

La seconde réunion du groupe de travail consacré à cette problématique a eu lieu le 10 mars 2017. Les objectifs de ce groupe de travail ont été fixés, un calendrier prévisionnel des travaux a par ailleurs été élaboré. Il a été décidé de réaliser, dans ce cadre, un document méthodologique destiné à doter l'ensemble des acteurs (notamment les DSDEN) des outils nécessaires pour agir dans une démarche de prévention et d'accompagnement des personnels. Les équipes académiques, et en particulier les acteurs opérationnels de la prévention, ont été associés à ce travail. Une troisième réunion a eu lieu le 6 juillet 2017, une quatrième le 14 novembre 2017, permettant de recueillir et d'intégrer les observations des représentants du personnel au CHSCTMEN.

#### - **Médecine de prévention**

Le ministère de l'éducation nationale est à la recherche de solutions permettant de pallier la pénurie durable de médecins qualifiés en médecine du travail.

Un groupe de travail sur les modalités de mise en place d'un accompagnement des personnels par des infirmiers du travail a été organisé le 22 juin 2017. L'organisation de ce groupe de travail s'inscrit dans la volonté de la DGRH de poursuivre l'accompagnement des académies en matière de médecine de prévention. Il fait suite à la diffusion de la note de service n° 2016-0162 du 11 juillet 2016 relative à l'organisation de la médecine de prévention au sein des services relevant du ministère chargé de l'éducation nationale qui, conformément aux dispositions de l'article 11 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, encourage les académies à constituer des équipes pluridisciplinaires autour des médecins de prévention. Parmi les professionnels de santé amenés à constituer ces équipes pluridisciplinaires, figurent les infirmiers. Ce groupe de travail trouve également toute sa place dans le cadre de la déclinaison de la circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique dont l'axe II « Renforcer la médecine de prévention » prévoit une mesure spécifique visant à permettre aux médecins de prévention de confier certaines de leurs activités aux

membres d'une équipe pluridisciplinaire notamment en développant l'entretien infirmier. Ce groupe de travail associe 6 académies. Il s'est à nouveau réuni le 18 octobre 2017. Il a été décidé de rédiger un projet de guide « infirmier de prévention » ; ce guide effectuera un rappel de la réglementation applicable en la matière et précisera les missions de l'infirmier(ère) de prévention ainsi que les modalités d'organisation de l'entretien infirmier. Il comprendra également une fiche de poste « infirmier de prévention » type ainsi qu'une grille « entretien infirmier » type.

### **- Formation**

Une session de formation initiale destinée aux conseillers de prévention académiques et départementaux nouvellement nommés (c'est-à-dire ayant pris leurs fonctions au cours de l'année scolaire 2015-2016 ou depuis la rentrée scolaire 2016), a eu lieu du mardi 31 janvier au vendredi 3 février 2017 à l'Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR), en lien avec l'institut de formation du ministère du travail. Une seconde session de formation initiale a été organisée du 20 au 22 novembre 2017 à l'ESENESR. Ces formations sont prises en charge, pour ce qui concerne les frais pédagogiques, par la DGRH. La DGRH a également mis en place un programme de formation continue avec l'ESENESR pour tous les CPA, de manière à homogénéiser le dispositif.

### **- Animation de réseaux**

Un premier séminaire des conseillers de prévention académiques a été organisé les 18 et 19 mai 2017. Un second séminaire a eu lieu les 23 et 24 novembre 2017. Cette action s'inscrit dans le cadre du renforcement de l'animation du réseau des conseillers de prévention académiques.

Trois espaces collaboratifs destinés aux ISST, aux conseillers de prévention académiques et aux psychologues du travail académiques ont été créés sur Pleiade, l'intranet du ministère de l'éducation nationale.

3/ Organisation administrative mise en place par le ministère chargé de l'éducation nationale en matière de prévention des risques (acteurs/instances, etc.)

#### Les instances :

*Décret n°2014-1560 du 22 décembre 2014*

*Arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2014*

- 1 CHSCT ministériel de l'éducation nationale,
- 1 CHSCT d'administration centrale
- 30 CHSCT de proximité académiques et un CHSCT de proximité au vice-rectorat de Mayotte,
- 95 CHSCT spéciaux au niveau des services départementaux de l'éducation nationale et 1 CHSCT spécial au niveau du vice-rectorat de Wallis et Futuna.

#### Au niveau des établissements publics administratifs sous tutelle

- 5 CHSCT d'établissement public :

Réseau Canopé

Centre international d'études pédagogiques (CIEP)

Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

Centre national d'enseignement à distance (CNED)

Par ailleurs, il existe 7 CHSCT spéciaux dans les antennes du CNED (Grenoble, Lille, Poitiers, Rennes, Rouen, Toulouse, Vanves).

#### Les acteurs de la prévention :

*Ces chiffres résultent de l'enquête conduite par le ministère en 2017 auprès des services et établissements relevant de l'éducation nationale, y compris l'administration centrale et les établissements publics nationaux Réseau Canopé, CIEP, ONISEP, CEREQ, CNED.*

- 87 médecins de prévention et 9 médecins de prévention extérieurs (21 médecins de prévention et 1 collaborateur médecin ont été recrutés en 2017)
- 30 ISST
- 142 conseillers de prévention.
- 8165 assistants de prévention.

4/ Dialogue social en matière de santé, sécurité et conditions de travail : principaux thèmes de concertation et climat social

Au niveau ministériel, en 2017, le CHSCT s'est réuni quatre fois, six groupes de travail se sont tenus.

Au-delà de l'examen du rapport annuel élaboré sur la base des bilans santé et sécurité au travail, des accidents de service, du travail et maladies professionnelles ainsi que de la synthèse de l'activité de la médecine de prévention, de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail, d'autres thèmes ont nourri le dialogue social, au niveau ministériel :

- les orientations stratégiques ministérielles 2017-2018,
- le bilan 2015 des Réseaux PAS,
- les rapports 2015 et 2016 de l'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement,
- la responsabilité des enseignants accueillant des enfants faisant l'objet d'un projet d'accueil individualisé,
- les enquêtes des CHSCT, en particulier à l'occasion de tentatives de suicide ou de suicides,
- le bilan de la convention 2013-2016 et le plan d'actions Handicap 2017-2019,
- les nouvelles mesures 2017 concernant la sécurité des écoles, des collèges et des lycées,
- les conditions de travail des personnels enseignants stagiaires,
- le projet d'arrêté relatif au télétravail,
- les conditions de correction des épreuves du baccalauréat,
- les conséquences de la suppression des contrats aidés sur les conditions de travail.

En 2017, cinq avis ont été émis par les représentants du personnel lors des réunions du CHSCT ministériel :

- un avis portant sur la mise en place d'un dispositif de remontées et d'analyse des informations recueillies dans le cadre des Réseaux PAS,
- un avis portant sur la température dans les locaux de travail des personnels et dans les locaux scolaires,
- un avis portant sur le rétablissement de la journée de carence,
- un avis portant sur le projet d'arrêté relatif au télétravail,
- un avis portant sur les conséquences de la suppression des contrats aidés sur les conditions de travail.

Ces avis ont été publiés sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) et des réponses écrites sur les suites données à ces avis ont été adressées dans les délais réglementaires aux représentants du personnel.

5/ ANNEXES : Toute documentation (circulaire, note, etc.) diffusée par le ministère relative à la santé, sécurité et/ou aux conditions de travail
---

#### Annexe 1 - Liste des documents élaborés par le CHSCTMEN en 2017

- Les orientations stratégiques ministérielles 2017-2018,
- Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2016,
- Le rapport 2015-2016 de l'activité de la médecine de prévention.

Ces documents ainsi que les procès-verbaux des réunions reflétant les travaux du CHSCT ministériel de l'éducation nationale, les avis émis par le comité et les suites qui leur sont données, ont été portés à la connaissance des agents en étant publiés dans les rubriques dédiées à la santé, au bien-être et la sécurité au travail sur le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr).

**ENSEIGNEMENT  
SUPERIEUR**



## **Note de synthèse concernant la politique en matière de santé et sécurité au travail (SST) menée par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) en 2017**

Le ministère chargé de l'ESR définit la politique en matière de santé et sécurité au travail des établissements qui relèvent de sa tutelle.

Les établissements entrant dans le champ de compétence du CHSCTMESR sont :

### **1) les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel :**

- universités,
- instituts nationaux polytechniques,
- instituts et écoles extérieures aux universités,
- grands établissements,
- écoles françaises à l'étranger,
- écoles normales supérieures.

### **2) les établissements publics à caractère administratif :**

- EPA rattachés à un EPSCP : écoles nationales supérieures d'ingénieurs, instituts politiques de province,
- EPA autonomes,
- Etablissements divers sans enseignement (dont CNOUS-CROUS).

### **3) les établissements publics à caractère scientifique et technologique :**

CNRS, INSERM, IRD, INRIA, IRSTEA, INRA, INED et IFSTTAR.

Un très grand nombre de ces établissements bénéficie d'une large autonomie de fonctionnement et compte des métiers aux conditions de travail et aux risques professionnels variés.

Afin de dresser un panorama de la politique de prévention en matière de SST dans l'enseignement supérieur et la recherche, il convient donc d'examiner d'une part, la politique menée au niveau ministériel et d'autre part, les actions conduites par les différentes catégories d'établissements cités ci-dessus.

1/ Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et sécurité au travail en 2017

Les orientations stratégiques 2017-2018 en matière de politique de prévention des risques professionnels définies par le ministère chargé de l'ESR ont été débattues et adoptées lors de la séance du CHSCTMESR du 4 juillet 2017. Elles constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention.

Ces orientations s'articulent autour de 3 priorités nationales :

1. Développer une culture de la prévention au sein des établissements.
2. Renforcer le rôle des acteurs opérationnels et des instances de concertation centrales et locales.
3. Agir de manière prospective sur les changements organisationnels.

Elles ont été publiées au BOESR du 31 août 2017 (bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche) et ont été diffusées à l'ensemble des établissements relevant de l'ESR, accompagnées d'une lettre signée de la ministre en date du 26 septembre 2017.

## 2/ Les actions conduites par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2017

### a) Au niveau ministériel

#### **En matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) :**

### b) Au niveau des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

#### **En matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) :**

En 2017, 1597 unités de travail sur 5523 ayant répondu à l'enquête inscrivent les RPS dans le DUERP (29%).

La prévention des RPS est proposée comme axe prioritaire à l'issue de 75% des visites d'établissements des inspecteurs de santé et sécurité au travail (ISST) menées en 2017 avec la mise en place d'une démarche de prévention collective (primaire et secondaire), l'intégration des RPS dans les DUERP et la mise en place d'une procédure destinée à répondre aux situations individuelles.

#### **En matière de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) :**

Selon l'enquête Accidents du travail et maladies professionnelles de 2017, 89 % des maladies professionnelles déclarées sont inscrites au tableau 57 des maladies professionnelles, « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail ».

#### **En matière d'amélioration de la qualité du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) :**

**110 établissements (81%) ont formalisé leur DUERP ;  
5523 unités de travail (UT) sur 7117 ont réalisé l'évaluation des risques (78%) ;  
3178 unités de travail (UT) sur 7114 ont réalisé un programme d'actions de prévention à la suite du DUERP (45%), (recensés par l'enquête SST 2017).**

## 3/ Organisation administrative mise en place par le ministère en matière de prévention des risques (acteurs/instances, etc.)

### **Les instances**

Le décret n°2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux CHSCT dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur permet, par dérogation au 1 de l'article 35 du décret du 28 mai 1982, la création des CHSCT d'établissement par le conseil d'administration de l'établissement.

Les instances du département ministériel sont :

- 1 CHSCT ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 1 CHSCT d'administration centrale ;
- 220 CHSCT d'établissement (recensés par l'enquête 2017).

### **Les acteurs de la prévention dans les établissements de l'ESR :**

- 202 conseillers de prévention ;
- 6710 assistants de prévention ;
- 9 postes d'ISST rattachés au ministère ;
- 98,3 ETP de médecins de prévention (recensés par l'enquête SST 2017).

### **Les thèmes de concertation**

En 2017, le CHSCTMESR s'est réuni 5 fois et 9 groupes de travail issus du CHSCTMESR ont été réunis.

Au-delà de l'examen des enquêtes (prévention des risques professionnels, accidents de service, du travail et des maladies professionnelles) et des rapports (bilan handicap, activité des inspecteurs santé et sécurité au travail) permettant la présentation d'un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la concertation a porté sur les thèmes suivants :

- Les indicateurs santé et sécurité au travail
- L'ajustement de la nouvelle enquête santé et sécurité au travail (SST)
- Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2017-2018
- La formation des membres du CHSCTMESR
- Les modalités du suivi des risques professionnels particuliers.

### **Le climat social**

En 2017, onze avis ont été adoptés à l'unanimité par les représentants du personnel lors des réunions du CHSCTMESR.

- un avis relatif aux refus d'expertises agréées demandant que le ministère :
  - s'assure que ces refus d'expertise n'aient pas eu de conséquences négatives sur la santé et la sécurité du personnel,
  - s'assure de la validité des motivations de refus d'expertise des chefs d'établissement au regard des textes réglementaires et
  - transmette au ministère chargé de la Fonction Publique une demande modification de l'article 55 du décret n°82-453 pour que les articles L4614-12 à 13-1 du code du travail soient rendus applicables à la Fonction Publique conformément à l'esprit de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail.
- Un avis demandant que les inspecteurs de santé et sécurité au travail assistent au minimum une fois par an à une séance plénière du CHSCT de chaque établissement, ce dernier finançant le coût réel de leurs déplacements.
- Un avis demandant à Mme la Ministre la prise en charge des formations initiale et continue des conseillers de prévention indispensables pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail des personnels du ministère.
- Un avis demandant à la fois le rappel par le ministère au CNOUS et CROUS de leurs obligations de résultats en matière de santé et sécurité au travail pour leurs personnels et la communication au CHSCTMESR avant la fin de l'année 2017 du plan d'action et les outils mis en œuvre par le CNOUS concernant cette problématique.
- Un avis demandant que le nombre des ISST soit porté à 12 et que l'appui administratif de l'IGAENR soit renforcé avec un ETP dédié aux ISST.
- Un avis demandant que les risques professionnels particuliers figurent à nouveau dans les prochains rapports, notamment les risques chimiques, biologiques, rayonnements ionisants, nanomatériaux, etc.
- Un avis demandant aux chefs d'établissements de l'ESR une attention particulière sur l'organisation des prochaines élections professionnelles afin de permettre, si besoin, et notamment sur les préconisations des ISST, la création de CHSCT spéciaux.

- Un avis demandant le respect des délais réglementaires.
- Un avis demandant que les frais de déplacement des inspecteurs santé et sécurité au travail pour assister aux séances des CHSCT d'établissement soient pris en charge.
- Un avis demandant à Mme la Ministre de prendre des décisions qui l'engageraient avec les chefs d'établissement, à mettre en œuvre une vraie politique de prévention en santé physique et mentale de l'ensemble des agents du ministère.
- Un avis demandant à Mme la Ministre de mettre en œuvre une politique effective de prévention du harcèlement, tant moral que sexuel, et d'assistance et de protection des victimes.

5/ ANNEXES : - Cartographie détaillée des CHSCT relevant du ministère - Toute documentation (circulaire, note, etc.) diffusée par le ministère relative à la santé, sécurité et/ou aux conditions de travail
---

Les orientations stratégiques du MESR 2017-2018 accompagnées d'une lettre signée de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les procès-verbaux des réunions reflétant les travaux du CHSCT ministériel chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche ont été portés à la connaissance des agents en étant publiés dans les rubriques dédiées à la santé et à la sécurité au travail sur le site [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/)

**MINISTRES  
ECONOMIQUES ET  
FINANCIERS**

**Note de synthèse  
concernant la politique menée en matière de prévention des risques professionnels  
au niveau ministériel en 2017**

**1° Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et de sécurité au travail en 2017**

Le plan ministériel pluriannuel « santé, sécurité et conditions de travail » 2016-2019 a fixé un cadre général d'intervention. Pour mémoire, il s'articule autour de deux enjeux stratégiques déclinés en objectifs :

- permettre la prise en compte en amont des décisions, des enjeux de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans tous les aspects du travail, afin que ces enjeux soient partagés par tous ;
- mieux prévenir les risques en amont de leur survenance tout en développant les actions de prévention de la désinsertion professionnelle et d'accompagnement des agents ayant subi des atteintes à leur santé.

Des notes d'orientations annuelles en permettent la déclinaison opérationnelle ; elles fixent annuellement les priorités et constituent la feuille de route des CHSCT.

En 2017, deuxième année de mise en œuvre de ce plan, les ministères économiques et financiers ont réalisé un certain nombre de documents et outils destinés aux directions et aux acteurs locaux de prévention avec notamment pour objectif d'assurer une large diffusion de la culture de prévention.

**2° Actions conduites par le ministère en 2017**

- **prévention des risques psychosociaux (RPS)**

Le 2<sup>ème</sup> plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019 est l'occasion de franchir une nouvelle étape dans la prévention des RPS avec la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013. Les RPS constituent en effet un enjeu majeur en termes de prévention.

Les CHSCT ont donc été sollicités afin de réaliser un bilan des initiatives prises en matière de prévention des RPS à partir notamment des programmes annuels de prévention. Ce bilan a été présenté en CHSCT ministériel en décembre 2017. Il met en lumière le fait que les mesures mises en place par les CHSCT consistent pour beaucoup à déployer des formations à la gestion du stress et des conflits.

Quant aux études ou interventions extérieures financées par les CHSCT<sup>1</sup>, elles sont essentiellement effectuées pour analyser des situations de troubles déjà avérés et rarement pour prévenir leur survenue.

A partir de ce constat, l'objectif des MEF va consister, pour l'avenir, à favoriser la mise en œuvre de mesures de prévention organisationnelles, les plus efficaces en la matière.

- **prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)**

Dans la continuité de l'étude ergonomique menée en 2015 pour la direction générale des finances publiques sur la dématérialisation induisant l'usage de doubles écrans, un travail de capitalisation a été réalisé par le pôle ergonomie du Secrétariat Général sur les problématiques liées au travail sur écran.

Cette réflexion a abouti à la publication d'un document intitulé « Comprendre et agir : le travail sur écran » qui synthétise un certain nombre de principes généraux sur lesquels doivent s'appuyer les intervenants en charge des aménagements, les assistants de prévention dans l'analyse des situations de travail mais aussi les cadres de proximité et les agents eux-mêmes.

- **prévention des risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR)**

**Risque amiante**

Après une première version parue en 2012 et revue en septembre 2014, une nouvelle version du guide ministériel relatif au risque amiante a été concertée au cours de l'année 2017. Elle vise à assurer, pour les services, la meilleure information documentaire possible dans la gestion courante des bâtiments (en particulier en explicitant plus finement les conditions et les modalités de mise à jour des DTA). Elle intégrera les évolutions réglementaires intervenues depuis 2014 et comportera de nombreux retours d'expérience ainsi que des outils d'aide à la décision plus complets.

Deux groupes de travail ministériels se sont également tenus en 2017 sur la problématique spécifique des archives dont le traitement fait l'objet d'une attention particulière au sein des MEF.

Les travaux relatifs à la prévention et à la réparation du risque amiante, pour son volet ressources humaines, se sont par ailleurs poursuivis au sein du comité experts amiante RH.

Un guide médico-administratif destiné à harmoniser la mise en œuvre dans les services RH des procédures de suivi des personnels exposés à l'amiante (traçabilité des expositions, suivi médical des agents pendant leur activité, suivi post professionnel) y a été présenté et a fait l'objet d'une diffusion en mai 2017.

Par ailleurs, marquant l'importance qu'attachent les MEF à ce sujet, la décision a été prise de créer au sein des MEF un emploi de directeur de projet chargé de coordonner le travail des différents services du Secrétariat Général et de renforcer la dimension transversale du suivi des dossiers en lien avec les directions concernées et l'ensemble des acteurs en matière de prévention et de réparation

---

<sup>1</sup> Les CHSCT des MEF sont dotés d'un budget dédié à la mise en place d'actions en matière de SSCT.

de l'exposition à l'amiante des personnels des MEF a été annoncée. Le recrutement est intervenu en 2018.

### **Dossier « le Tripode »**

Dans le cadre de ce dossier, deux comités de pilotage et deux groupes de travail du Tripode se sont tenus en 2017.

Au sein de ces instances, une importante partie des travaux a été consacrée à la mise en œuvre du dispositif relatif à la cessation anticipée d'activité et à l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA) ainsi qu'à la méthodologie de l'étude de mortalité effectuée dans le cadre de l'enquête épidémiologique dont les premiers résultats avaient été présentés fin 2016.

Par ailleurs, afin de répondre à la revendication des représentants des personnels de classement du bâtiment le Tripode en site amianté, l'IGAS a été saisie en juillet 2017 par le ministre d'une demande d'expertise pour éclairer sa décision.

#### **- Prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet**

A la suite du bilan de l'utilisation de la fiche d'impact des projets réalisé en 2016 conformément au plan SSCT 2016-2019, des travaux ont été engagés au 1<sup>er</sup> semestre 2017 avec les directions générales et le CHSCT M en vue de faire évoluer le contenu de cette fiche d'impact notamment en une liste de points de vigilance et d'informations susceptibles d'éclairer les débats du CHSCT.

Une trame de **dossier de présentation de la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets** a ainsi été élaborée. Elle a vocation à être utilisée pour tous les projets présentés en CHSCT et doit mettre en lumière les mesures de prévention mises en œuvre pour répondre à ces impacts.

L'ensemble des informations collectées dans ce dossier a vocation à être transmis aux représentants des personnels pour que le projet présenté en CHSCT puisse faire l'objet d'un avis de nature à éclairer le comité technique des mesures de prévention proposées par le CHSCT, le plus en amont possible de sa réalisation.

Ce dossier sera complété par un guide sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets au 1<sup>er</sup> semestre 2018.

#### **- Informatisation du suivi de l'activité médicale et du dossier médical en santé au travail**

Partie intégrante du plan ministériel, l'informatisation du suivi de l'activité médicale et du dossier médical en santé au travail vise notamment à améliorer la traçabilité des dossiers, à renforcer l'exhaustivité des données concernant les agents et à faciliter leur regroupement en vue de la production des rapports annuels par les médecins de prévention.

Les travaux avec le prestataire retenu à l'issue de l'appel d'offres (VAL SOLUTIONS) ont été engagés dès le début de l'année 2017.



Après une recette de l'outil et l'obtention de l'autorisation de la CNIL, la phase dite pilote a débuté en novembre 2017 et durera un an. Les utilisateurs participant au pilote, après avoir été formés, expérimentent l'outil en conditions réelles. Des retours d'expérience auront lieu en janvier et mai 2018 afin d'opérer les adaptations nécessaires avant un déploiement de l'outil prévu début 2019.

- **Refonte du module de formation initiale des assistants de prévention**

La formation de cet acteur essentiel de la prévention a été totalement revue en 2017 afin de la rendre plus participative et de la recentrer sur le métier. De très nombreux cas pratiques ont été intégrés au module pour rendre la formation plus opérationnelle. Elle a été présentée à l'automne 2017 aux inspecteurs santé et sécurité au travail qui assurent son animation. Son déploiement a débuté à la fin de l'année 2017 et se poursuivra au premier semestre 2018.

- **Amélioration de la qualité du document unique d'évaluation des risques professionnels**

➤ **Mise à jour du référentiel ministériel des risques professionnels**

La démarche ministérielle d'évaluation et de prévention des risques professionnels s'appuie depuis 2013 sur une doctrine décrite dans un guide méthodologique et sur des outils, notamment un référentiel ministériel des risques professionnels et une application informatique DUERP/PAP.

Le référentiel est un outil conçu pour faciliter le débat autour des risques professionnels dans le cadre de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Or, le constat a été fait, à la fois par les acteurs de prévention et les acteurs de la démarche, que son exhaustivité pouvait nuire à sa bonne compréhension.

C'est ainsi que conformément à ce qui est prévu dans le plan ministériel SSCT, un nouveau référentiel a été élaboré avec les directions, les acteurs de prévention et le CHSCT M. Il a été présenté au CHSCT M en juillet 2017.

Ce nouveau référentiel comprend désormais 58 situations d'expositions et place l'agent au cœur de la démarche de recueil de manière à favoriser l'appréhension des risques professionnels inhérents à son activité.

Les travaux relatifs à la méthodologie d'évaluation et de prévention des risques professionnels devraient pour leur part débiter au cours de l'année 2018.

➤ **Mise en place d'un infocentre**

Les travaux débutés en 2016 avec le prestataire retenu à l'issue de l'appel d'offres ont permis d'ouvrir cet infocentre aux assistants et conseillers de prévention ainsi qu'aux acteurs directionnels en novembre 2017.

Ces derniers peuvent ainsi avoir accès facilement à de nombreuses restitutions couvrant leur champ d'intervention.

Il sera accessible aux autres acteurs de prévention ainsi qu'aux représentants des personnels au 1<sup>er</sup> semestre 2018 et pourra ainsi être utilisé pour la campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels 2018-2019.

### 3° Organisation administrative mise en place par le MEF en matière de prévention des risques (acteurs/instances)

Le bureau santé et sécurité au travail dispose d'un solide réseau d'acteurs préventeurs spécialisés répartis sur l'ensemble du territoire.

En 2017, ces différents réseaux étaient constitués de (chiffres au 31/12/2017) :

- 22 inspecteurs santé et sécurité au travail dont 1 à la coordination nationale,
- 58 secrétaires animateurs de CHSCT,
- 112 médecins de prévention dont 13 MPCR, 4 médecins collaborateurs et 1 médecin de prévention coordonnateur national,
- 32 personnels infirmiers et 1 secrétaire médicale,
- 9 assistants régionaux à la médecine de prévention,
- 4 ergonomes.

Dans le cadre de l'animation et du soutien à ses réseaux, le bureau SRH3B organise chaque année plusieurs séminaires (interdisciplinaires ou spécifiques) sur des thématiques d'actualité en santé, sécurité et conditions de travail.

Ces échanges permettent notamment de disposer d'informations au plus près du terrain qui permettent par la suite au bureau de proposer utilement des outils aux directions.

La cartographie des instances est inchangée depuis les élections professionnelles de décembre 2014. Le ministère de l'économie et des finances compte toujours 121 CHSCT (1 CHSCT ministériel, 1 CHSCT d'administration centrale, 101 CHSCT de proximité et 18 CHSCT spéciaux) dont le périmètre n'a pas évolué.

### 4° Dialogue social en matière de santé, sécurité et conditions de travail : principaux thèmes de concertation et climat social

Le dialogue social mené au sein du CHSCT ministériel a permis de décliner pour la 2<sup>ème</sup> année **le plan SSCT 2016-2019** et ses modalités de mise en œuvre, au travers notamment de la note d'orientations ministérielles pour 2017.

Les thèmes de concertation ont notamment concerné la mise à jour du référentiel ministériel des risques professionnels ainsi que la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets. Sur ce point, les travaux menés au sein du CHSCT M ont permis de finaliser un dossier de présentation de la prise en compte des conditions de travail dans un projet qui sera complété en 2018 par un guide sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets.

Il a permis également d'examiner **les rapports d'activité au titre de l'année 2016** (Inspection Santé et Sécurité au Travail, Médecine de prévention et Ergonomie) et **les bilans ministériels santé, sécurité et conditions de travail pour l'année 2016** (fonctionnement des CHSCT, accidents du travail et maladies professionnelles, évaluation et prévention des risques professionnels).

À l'échelon ministériel, **deux CHSCT M** ont été convoqués.

**Trois groupes de travail du CHSCT M** se sont également tenus sur les thématiques évoquées ci-dessus dont un consacré au premier bilan de la mise en place des CSRH et du déploiement de l'application Sirhius ainsi qu'à la présentation de l'étude ergonomique relative au projet de CSRH de la DGFIP.

Sur le sujet de l'amiante, **2 Comités de pilotage et 2 groupes de travail du Copil Tripode** se sont tenus.

Le CHSCT M a également participé à **5 comités experts Amiante** ou **groupes de travail du comité expert Amiante**, en commun avec le CTM.

## 5/ Annexes

- Note d'orientations ministérielles SSCT 2017 et ses annexes ;
- Bilan SSCT 2017 « fonctionnement des CHSCT ».

# **INTERIEUR**

(secrétariat général,  
gendarmerie)

**Note de synthèse**  
**concernant la politique menée en matière de prévention en 2017**  
**Ministère de l'Intérieur – secrétariat général et gendarmerie nationale**

1/ Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et sécurité au travail en 2017

Les orientations ministérielles en matière de santé et sécurité au travail regroupent l'ensemble des risques professionnels et s'articulent en quatre axes prioritaires :

**1.1- L'animation et la formation des acteurs de la prévention**

Plusieurs actions d'animation, de formation ou de sensibilisation ont été conduites à l'attention du réseau de «préventeurs» (assistants et conseillers de prévention du secrétariat général et de la police nationale, agents et chargés de prévention en gendarmerie nationale). Le réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) a, en 2017, un volume d'actions constant dans l'ensemble des domaines de la santé et sécurité au travail (SST) et sur les différents périmètres d'emploi du ministère. Quelques interventions notables soulignent le dynamisme et la réactivité de l'inspection. 66 réunions d'animation du réseau ont été organisées en 2017 au profit des AP/CP et membres de la chaîne hiérarchique de prévention de la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN). 294 actions d'information ont été réalisées pour les préventeurs, membres de CHSCT, agents du ministère.

A titre d'exemples, dans le cadre de leur activité d'animation de réseau, les ISST ont organisé, le 6 juin 2017, la rencontre annuelle des préventeurs d'Ile-de-France «Paris SST 2017». Au cours de cette journée, les thématiques suivantes ont été abordées : la politique santé et sécurité au travail du ministère de l'Intérieur, les rayonnements, l'incendie, la communication en matière de santé et sécurité au travail et les outils de la santé et sécurité au travail.

De même, ils ont animé, le 20 septembre 2017, une journée des préventeurs de la Préfecture de Police. Ils sont également intervenus dans le cadre de différents séminaires de formation et d'information, dans les multiples domaines de la SST, et notamment à l'occasion des sessions de formation des assistants et conseillers de prévention, des assistants du service social, des nouveaux arrivants de l'IGPN ainsi que des séminaires des médecins de prévention et des secrétaires de CHSCT.

En gendarmerie nationale, les personnels des sections SST GN participent à une formation en trois modules dispensée par le bureau SST de la DGGN et animée par la section maîtrise des risques et les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) sur la thématique de l'évaluation et de l'intégration des risques professionnels dans le document unique. Des séminaires ont également été organisés pour l'ensemble des préventeurs.

S'agissant de la formation des **membres de CHSCT**, 159 membres de CHSCT du secrétariat général ont suivi la formation réglementaire organisée par la sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF). Un marché a été passé en 2016 pour les trois périmètres du ministère en métropole ; les ISST se chargent quant à eux de la formation des représentants du personnel en outre-mer. Les formations sont déployées en région par les DRF.

**1.2- La prévention des risques professionnels (cf. développement ci-dessous 2/)**

Cette orientation comprend les 5 volets suivants :

- \* la généralisation et l'amélioration du contenu des documents uniques (DU) ;
- \* la prévention du risque incendie ;
- \* la prévention des risques chimiques : cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) ;
- \* la prévention du risque routier ;
- \* la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

### 1.3- La prévention médicale des agents

La médecine de prévention du ministère de l'Intérieur, gérée par le secrétariat général, a une compétence transversale qui s'exerce au bénéfice des 190 000 agents des services centraux et territoriaux relevant du ministère, y compris ceux de la police nationale (148 749 agents dont 124 956 actifs) et les 3 570 personnels civils de la gendarmerie nationale.

L'organisation et les missions de la médecine de prévention ont été rappelées dans la lettre ministérielle du 16 décembre 2014 destinée aux chefs de service du ministère. L'importance et les modalités des visites médicales de prévention ont également fait l'objet, en février 2015, d'une instruction diffusée par la DGPN.

Dans un contexte de pénurie de médecins du travail, le ministère s'attache à préserver le maillage départemental des médecins de prévention. Avec 228 médecins de prévention (situation au 31 décembre 2017) et malgré les vacances de poste, le ministère de l'Intérieur possède le plus important réseau de la fonction publique d'État. La plupart des médecins travaillent néanmoins à temps incomplet et 6 départements étaient dépourvus de médecin fin 2017 (Ardèche, Cher, Corse-du-Sud, Dordogne, Lot, Tarn). 8 départements et structures étaient partiellement pourvus (Bouches-du-Rhône, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Oise, Yvelines, Val d'Oise, Paris). En cas de vacance, l'intérim est assuré par le médecin coordonnateur régional.

### 1.4- La prévention des risques psychosociaux et la prévention du risque de suicide (cf. développement ci-dessous)

#### 2/ Actions conduites par le ministère en 2017 en matière de :

#### 2.1- Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le plan ministériel de prévention des RPS diffusé à l'été 2010 s'est largement déployé dans l'ensemble des services, les préfetures se chargeant de l'adapter en tenant compte des problématiques locales et des attentes des agents et de leurs représentants.

##### \* Concernant les instances :

Le plan ministériel de prévention des RPS prévoit la mise en place d'une cellule de veille adossée à chaque CHSCT. Des outils de suivi ont été mis en place. 80 réunions de cellule de veille RPS sur 58 préfetures qui ont répondu sont recensées au 1<sup>er</sup> juin 2017. Les RPS sont également abordés lors de réunions mensuelles avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social, de groupes de travail restreints traitant de situations individuelles, ou en CHSCT. 16 préfetures ont déclaré ne pas avoir réuni leur cellule de veille. Toutefois, elles précisent que les RPS sont abordés lors de réunions mensuelles sous différentes formes et en associant les représentants du personnel.

Un comité de suivi, rattaché au CHSCT spécial des préfetures, veille à la mise en œuvre du plan RPS dans les préfetures. Il constitue un lieu d'échanges et de débats sur les actions, les bonnes pratiques mais aussi les difficultés rencontrées.

La mention des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels est de plus en plus incluse.

##### \* Concernant les outils :

Il ressort d'une étude conduite par la DRH auprès des préfetures en janvier 2016 que, de plus en plus de préfetures s'approprient les étapes d'une démarche de prévention des RPS et mettent en œuvre des actions variées et plus ciblées (actions de management, organisation de séminaires de formation, mise en place de temps conviviaux, mise en place de tutorat, etc).

Des séquences de **formation** à la prévention des RPS sont proposées aux membres des CHSCT ; des séquences d'environ 1 h ont également été intégrées aux sessions d'accueil de nouveaux arrivants,

toutes catégories confondues, sur l'ensemble du territoire. En outre, la qualité de vie au travail est désormais abordée lors de toutes les formations au management.

La rubrique «prévention des RPS», actualisée régulièrement sur le site intranet de l'action sociale, permet à l'ensemble des agents d'être informé des dispositifs mis en place au sein du ministère et de consulter les documents élaborés sur la thématique des RPS (bilans, fiches de bonnes pratiques, etc).

Les fiches de bonnes pratiques relatives à la prévention des risques psychosociaux sont mises à la disposition des préfetures qui souhaiteraient les diffuser. La fiche RPS n° 10 «La reconnaissance au travail» a été mise en ligne sur le site de l'action sociale en 2017.

Des affiches «Risques psychosociaux, comment prévenir et agir !» ont été réalisées en 2017 pour les préfetures de l'Ardèche, de la Côte-d'Or, la Marne, la Mayenne, le Val-de-Marne, les Yvelines.

## **2.2- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)**

Plusieurs médecins de prévention ont mis en place ou participé à des actions en faveur de la prévention des TMS au profit des personnels de préfetures et de police nationale (conseils individuels au cours de consultations, remise de plaquettes d'information et information collective).

Depuis 2013, la DRH propose aux agents volontaires, en poste en administration centrale, des ateliers «prévention des troubles musculo-squelettiques». Un kinésithérapeute anime ces ateliers de 60 minutes en proposant des exercices fondamentaux d'étirements musculaires permettant de réduire la fatigabilité au quotidien. Les gestes et postures peuvent être ensuite approfondis grâce à un dépliant remis en fin de séance. Ces ateliers rencontrent un vif succès.

## **2.3- Prévention des agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), notamment concernant l'amiante et le suivi médical post professionnel**

En 2017, la sensibilisation au profit des agents s'est poursuivie. La mise en place de mesures de substitution de produits chimiques dangereux par d'autres produits ou procédés moins nocifs est un axe prioritaire de la prévention des risques professionnels. Concernant le suivi médical post exposition et post-professionnel, le ministère souhaite davantage communiquer sur le dispositif tout en le rendant plus efficient.

En matière de risque amiante, le ministère est doté depuis 2011 d'un seul outil de gestion patrimoniale « GEAUDE ». Ce dernier offre la possibilité de connaître précisément l'état du parc afin d'en faire un outil de suivi des obligations concernant l'amiante.

Les risques chimiques (produits chimiques dangereux et CMR) concernent particulièrement les personnels des stands de tir, laboratoires de police scientifique, service d'identité judiciaire, ateliers, service central automobile, imprimeries, démineurs, personnels d'entretien et jardiniers.

## **2.4- Prévention du risque routier**

S'agissant du plan de prévention des risques routiers (PPRR) pour le secrétariat général, un plan-type a été élaboré par la DRH en lien avec les inspecteurs santé et sécurité au travail. Il s'agit d'un outil méthodologique et opérationnel à destination de l'ensemble des acteurs du ministère de l'Intérieur. Il a été diffusé aux préfetures en juillet 2015 accompagné d'une note d'instruction. Les efforts doivent être poursuivis car toutes les préfetures n'ont pas encore élaboré un plan. 27/105 préfetures ont réalisé ce plan.

Pour mémoire, la gendarmerie nationale est dotée d'un PPRR depuis 2001 et la police nationale depuis 2013.

Les formations aux premiers secours font partie de cette politique de prévention.

## 2.5- Prévention des conduites addictives

Dans leur pratique quotidienne, les médecins de prévention du ministère de l'Intérieur s'attachent à effectuer un repérage précoce des situations de conduites addictives, avec l'appui des assistantes de service social. Ce repérage permet de favoriser l'accès aux soins en orientant les agents vers une structure en interne ou spécialisée en externe.

D'autres axes d'interventions plus classiques sont développés tels que les séances d'information au bénéfice des agents en collectif et en individuel (consultation médicale et questionnaire). Dans ce cadre, un livret d'information intitulé « Les addictions – tome 2 : Drogue, tabac, médicaments psychoactifs et autres addictions » est mis à leur disposition. Le service de médecine de prévention s'intéresse, par ailleurs, au lien entre addictions et milieu de travail (psychotraumatisme des policiers et lien entre alcool et suicide).

En **gendarmerie nationale**, un protocole entre la gendarmerie, la mutuelle Unéo et la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) vise à renforcer la lutte contre la prise de substances psychoactives au sein de l'institution. Ainsi, des journées de sensibilisation aux conduites addictives sont organisées. Des dépliants ont aussi été diffusés aux personnels et aux encadrants.

## 2.6- Prévention du risque incendie

Le risque incendie est le risque professionnel le plus fréquemment répertorié et évalué dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels. La thématique de la sécurité incendie est évoquée de manière récurrente par les ISST lors de leurs actions d'information au profit du réseau des « préventeurs ». Si ce risque est réglementairement pris en compte sur les sites soumis au passage régulier des commissions de sécurité, il mériterait d'être abordé de manière plus précise dans les petits établissements ainsi que sur les sites abritant des locaux à sommeil ou des locaux de rétention.

## 2.7- Amélioration de la qualité du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Au 31 décembre 2017, 564 sur 664 services couverts par les CHSCT disposent d'un DU. La mise en place de l'outil ministériel DUERMI2, dont l'utilisation est rendue plus facile et plus opérationnelle, incite les services à s'emparer du document unique, et à l'améliorer en l'actualisant. 330 services actualisent annuellement leur DU. Ces derniers sont sollicités régulièrement afin d'accentuer les efforts de mise à jour annuelle du DU.

## 2.8- Autres actions significatives menées en matière de santé, sécurité et conditions de travail par le ministère

Ponctuellement, un psychologue du travail d'administration centrale s'est déplacé dans des services relevant des différents périmètres pour les assister dans la réalisation de leurs diagnostics RPS.

En 2017, 4 campagnes de prévention ont été menées :

- mars 2017 : dépistage en passant un audiogramme dans le cadre de la journée nationale de l'audition (site Levallois),
- octobre 2017 : massage assis (lutte contre les douleurs, fatigue, stress) (site Garance),
- octobre 2017 : dépistages dermatologiques gratuits (antenne médicale DGGN à Issy-les-Moulineaux),
- novembre 2017 : conférence intitulée « Prévenir l'épuisement professionnel ».

Un séminaire de la médecine de prévention les 23 et 24 novembre 2017 a également été organisé à Lognes.



### 3/ Organisation administrative mise en place par le ministère en matière de prévention des risques (acteurs/instances, etc.)

#### 3.1- Les acteurs

Le ministère de l'Intérieur dispose de **trois réseaux de professionnels de soutien** :

- la **médecine de prévention** : sous l'autorité d'un médecin-chef, coordonnateur national - réseau de 228 médecins (dont 8 médecins coordonnateurs régionaux à compétence zonale - 56 agents contractuels de l'Etat et 172 médecins mis à disposition), 27 infirmiers et 11 secrétaires médicales. Il convient de noter que les trois quarts des médecins relèvent de services de santé au travail et que la grande majorité des médecins sont recrutés à temps incomplet.
- l'**inspection santé et sécurité au travail (ISST)** : 19 ISST dont un coordonnateur national composent ce réseau placé sous l'autorité d'un collège constitué de représentants des inspections générales (IGA, IGPN, IGGN). Ce réseau exerce une triple mission d'inspection, de conseil et d'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention.
- les **assistants et conseillers techniques de service social** : 1 conseiller technique national et 2 adjoints, 18 conseillers techniques de service social - 159 assistants sociaux qui assurent l'accompagnement social des personnels, sous la responsabilité des conseillers techniques. Une des caractéristiques du service social du ministère est de se déplacer régulièrement sur les sites de travail pour se faire connaître, faciliter les contacts avec les agents et mieux appréhender les métiers et la culture de chaque service.

#### 3.2- Les instances

En 2015 et suite à la révision de la cartographie des instances dans la perspective des élections professionnelles, le ministère comptait près de **250 CHSCT**, centraux, de réseau, spéciaux ou de proximité se répartissant ainsi :

- 1 CHSCT unique du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer : créé par arrêté du 31 juillet 2014, il a tenu sa première réunion le 15 juin 2015 ;
- 120 CHSCT au sein du périmètre secrétariat général ;
- 105 pour le périmètre police nationale ;
- 24 pour les civils de gendarmerie nationale, auxquels s'ajoutent, pour les militaires, des conseils consultatifs d'hygiène et de sécurité (CCHS).

Vous trouverez ci-joint la cartographie, qui a été révisée en 2014 dans la perspective des élections professionnelles.

En 2017, 296 réunions des CHSCT ont été comptabilisées pour le secrétariat général et 80 pour la gendarmerie nationale.

### 4/ Dialogue social en matière de santé, sécurité et conditions de travail : principaux thèmes de concertation et climat social

Outre les sujets traditionnellement inscrits à l'ordre du jour des CHSCT (examen des documents uniques et des registres SST, etc), la concertation avec les organisations syndicales a notamment porté sur les sujets suivants :

- la politique immobilière du ministère ;
- la prévention du risque amiante et du risque routier ;
- la politique ministérielle en faveur de l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Le ministère de l'Intérieur est au-dessus du taux légal de 6 % ;
- la prévention des risques psychosociaux : en amont de chaque CHSCT, les syndicats ont été associés aux travaux des instances dédiées (comité de suivi de la mise en œuvre du plan de

prévention des RPS dans les préfectures et cellules de veille relatives à ce thème en administration centrale).

5/ ANNEXES : - Cartographie détaillée des CHSCT relevant du ministère  
- Documentation (circulaire, note, etc.) diffusée par le ministère relative à la santé, sécurité et/ou aux conditions de travail

- cartographie détaillée des CHSCT du secrétariat général et de la gendarmerie nationale
- orientations ministérielles 2017 – 2019 dans le cadre de la mise en œuvre de la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail (orientations présentées lors du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du 16 novembre 2017 et consultables sur le site intranet de l'action sociale du ministère de l'Intérieur)
- diffusion aux référents RH et mise en ligne sur l'intranet de la SDASAP de fiches méthodologiques et de bonnes pratiques sur la reconnaissance au travail et le diagnostic des facteurs de risques psychosociaux (RPS)

# **INTERIEUR (POLICE)**

## Note de synthèse concernant la politique menée en matière de prévention au sein des services relevant de la direction générale de la police nationale en 2017

A l'automne 2017, sur décision ministérielle, la direction générale de la police nationale a invité l'ensemble des réseaux de soutien et la parité syndicale siégeant au CHSCT de réseau de la police nationale à réfléchir à une approche totalement différente du plan ministériel d'amélioration des conditions de travail dans la police nationale.

L'ancien plan a été rebaptisé programme de mobilisation contre le suicide. Il comporte 3 axes : mieux répondre à l'urgence, prévenir les situations de fragilité, agir sur le collectif au travail. Les différentes pistes pour une meilleure prévention et l'amélioration des conditions de travail des policiers y sont déclinées en 27 fiches actions.

### 1/ Les orientations et les actions réalisées en 2017

- La formation et la revalorisation du réseau des préventeurs – la formation des membres des CHSCT

40 assistants et 8 conseillers ont été formés en 2017. Cette formation initiale ou continue permet à ces préventeurs, non seulement d'animer un réseau d'assistants, mais surtout de conseiller efficacement leur chef de service dans la mise en œuvre de la politique de la sécurité et de la santé au travail de leur zone de compétence.

Le réseau de préventeurs évolue annuellement suite aux mouvements de personnels (mutation, retraite). Ainsi, en 2017 ont été recensés 502 assistants et conseillers de prévention (AP/CP) au lieu de 533 au 31 décembre 2016. Les 31 postes vacants sont dus à des départs à la retraite et à des mutations.

La direction générale de la police nationale souhaite renforcer le réseau des ACP, notamment au niveau du temps dédié qui leur est attribué. Elle réfléchit également à la revalorisation de la fonction.

Concernant les membres des CHSCT en 2017, 159 représentants du personnel ont bénéficié de la formation, dans le cadre du marché mutualisé en 2016 (avec le secrétariat général et la gendarmerie nationale).

29 autres membres des CHSCT ont demandé à bénéficier des dispositions de l'article 8-1 du décret, pour suivre une formation de 2 jours sur l'hygiène et la sécurité auprès d'un organisme agréé autre que le prestataire retenu lors de la passation du marché.

- Le document unique

En 2017, le taux de réalisation des documents uniques, via le nouvel outil DUERMI2, qui prend en compte les risques psychosociaux et les risques professionnels (chimiques, CMR) est de 88,96 % contre **90,24 % en 2016**. La baisse du taux de réalisation s'explique notamment par la création de 2 nouveaux services en 2017, les documents uniques devant être créés ou réactualisés.

- La création de la mission d'accompagnement des blessés

En 2017, la direction générale de la police a lancé une étude pour la mise en place d'un dispositif destiné à accompagner, dans leur prise en charge par l'administration, les personnels blessés en

service, du fait d'un tiers ou non, ainsi que leurs familles.

Cette réflexion vise à simplifier les démarches des agents et/ou de leurs familles dans sa dimension juridique, administrative, professionnelle, sociale ou médicale. L'ensemble des professionnels de santé et de soutien du ministère de l'intérieur, la DLPAJ, les SGAMI, les bureaux de gestion médico-sociale y sont associés, ainsi que les représentants du personnel du CHSCT de réseau de la police nationale.

Le but est de créer un guichet unique au sein de chaque SGAMI, capable de conseiller, de traiter et de suivre les dossiers des blessés, selon une procédure clarifiée et identique au niveau national. La mise en place de la mission d'accompagnement des blessés a été programmée pour 2018.

## 2/ Les actions menées dans le domaine des risques psychosociaux et du suicide

### – Le programme de mobilisation contre le suicide

Comme indiqué dans le préambule, la direction générale de la police nationale a réfléchi en 2017 à une approche différente pour être au plus près des agents, pour une meilleure détection des risques psychosociaux, et donc une meilleure prévention du suicide. Tous les facteurs de risque interagissent les uns avec les autres et favorisent la dépression, l'anxiété. Alliés aux risques inhérents à la profession de policier, la fragilité psychologique de certains policiers est accrue.

Les 3 axes définis dans le programme de mobilisation contre le suicide (mieux répondre à l'urgence, prévenir les situations de fragilité, agir sur le collectif au travail) ont été retenus suivant une classification des différents types de prévention :

- la prévention primaire : améliorer le quotidien au travail en développant les moments de convivialité et de partage, en facilitant et en organisant le dialogue et le management de proximité, en soutenant les policiers victimes de mise en cause ;
- la prévention secondaire : en objectivant l'analyse des suicides et des tentatives de suicides, en détectant les personnels trop fragiles pour exercer le métier de policier lors du recrutement, en accompagnant dans l'adurée les agents fragilisés ;
- la prévention tertiaire : permettre à l'entourage professionnel de mieux reprérer au sein du collectif de travail, les agents traversant une crise suicidaire et de se doter d'un dispositif d'alerte.

A l'automne 2017, les travaux des différents groupes de travail mis en place par la direction générale de la police nationale ont abouti à retenir 27 fiches actions, qui déclinent toutes les mesures à mettre en œuvre ou à perfectionner (pour celles déjà existantes) dès 2018, afin de mieux analyser les risques et trouver des solutions adaptées pour une meilleure prévention des risques psychosociaux, et donc du suicide.

**MINISTRES SOCIAUX**



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ  
MINISTÈRE DU TRAVAIL  
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE DES SPORTS

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Direction des ressources humaines  
(DRH)

Sous-direction de la qualité de vie au  
travail

Bureau des conditions de travail et de  
la médecine de prévention  
(SD3C)

Affaire suivie par : Jordane Perdignes

Courriel : [jordane.perdignes@sg.social.gouv.fr](mailto:jordane.perdignes@sg.social.gouv.fr)

Tél. : 01 44 38 37 58

Paris, le **13 SEP. 2018**

Le Directeur des ressources humaines

A

Monsieur le directeur général de  
l'administration et de la fonction  
publique  
Sous-direction des politiques sociales et  
de la qualité de vie au travail  
Bureau de l'organisation, des conditions  
et du temps de travail – 5BOCTT

**Objet** : Bilan de l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat pour l'année 2017

Réf. : Courrier DGAFP du 12 juin 2018

P.J. : Questionnaires n°1 et n°2

En réponse à votre courrier référencé, je vous prie de bien vouloir trouver, ci-joint, les formulaires dûment renseignés portant sur l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat pour l'année 2017.

Je vous précise que, sur la base des services ayant répondu à l'enquête, les éléments portent sur la totalité des effectifs de l'administration centrale et sur :

- 85% des effectifs des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DR(D)JSCS) et de la direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL) ;
- 100% des effectifs des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DI(R)ECCTE) et de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) ;
- 94% des effectifs des agences régionales de santé (ARS),
- et 90% des effectifs des établissements relevant du code du sport.

Les instances se sont réunies 420 fois en instance formelle et 143 fois au sein de groupes de travail. Ces différentes réunions ont permis d'aborder avec les partenaires sociaux des sujets

majeurs liés à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents (DUER, plans de prévention, sécurité incendie, aménagements de poste, AT/MP, télétravail).

L'année 2017 a permis de poursuivre le dialogue social, qui a constitué un axe majeur de travail (143 groupes de travail sur des sujets à enjeux stratégiques, 85 visites de site et 37 enquêtes).

**En matière de renforcement de la culture de la SST et de prévention des risques particuliers, nos priorités 2017 se sont concentrées sur :**

#### **La consolidation du dispositif santé et sécurité au travail**

En administration centrale, les chefs de service ont été identifiés par l'instruction du 30 janvier 2017 relative aux responsabilités des chefs de service d'administration centrale en matière de santé et de sécurité au travail.

#### **L'accompagnement des acteurs et actrices de la prévention**

En administration centrale, la conseillère nationale de prévention a veillé à la désignation des assistants et assistantes de prévention et à la diffusion des modèles ministériels de registres SST et DGI ; en services déconcentrés, des réunions de réseaux ont été organisés tant avec les assistants et assistantes de service social du personnel (4 sessions de deux jours) qu'avec les conseillers et conseillères de prévention (deux regroupements). Un séminaire a été organisé sur le thème de la SST en février 2017 avec les secrétaires généraux des DRJDSCS. Des guides ont été par ailleurs conçus pour conseiller les acteurs et actrices de la prévention: Un guide amiante, un guide sur les enquêtes CHSCT. Une newsletter a également été lancée afin d'animer le réseau.

#### **La réalisation d'expertises en lien avec les instances de dialogue social**

Une étude du CHSCT du ministère du travail relative à l'impact de la réforme territoriale sur les conditions de travail a été réalisée. Des visites communes dans trois régions fusionnées d'une délégation composée de l'ensemble des membres du CHSCT ont donné lieu à un rapport commun portant 55 recommandations, dont treize recommandations ont été identifiées comme étant prioritaires. Cet exercice a été réalisé pour la première fois dans les ministères sociaux.

Trois diagnostics portant sur des projets importants ayant des **conséquences sur les conditions de travail ont été réalisés**. Elles ont été réalisées par le cabinet SECAFI (Eurogroup) via un marché UGAP et ont porté sur l'évaluation des risques dans les pôles 3<sup>E</sup> des DIRECCTE, sur la réorganisation des services de renseignements pour le droit du travail et sur la mise en place du télétravail.

Enfin, le sujet de l'amiante a particulièrement mobilisé le bureau, par le biais notamment du guide de prévention du risque amiante dans les bâtiments et du suivi du marché relatif à la fourniture d'équipements de protection contre l'amiante à destination des membres du système d'inspection du travail.

#### **L'harmonisation du temps de travail et le télétravail**

En administration centrale, le dispositif du **télétravail** a été mis en place dans les services (arrêté du 26 juin 2017 et de l'instruction du 06 juillet 2017). L'expertise sur le télétravail a mené à des recommandations qui ont été pour partie intégrées dans les textes et présentées aux organisations syndicales et aux directions.

**Concernant le temps de travail**, en services déconcentrés, l'année 2017 a permis l'aboutissement de chantiers de concertation initiés depuis plusieurs années avec les organisations syndicales et les référents interministériels. En DRJDSCS, les concertations ont abouti à l'arrêté du 8 septembre et à l'instruction du 22 septembre 2017. Le même travail a été conduit avec le réseau des DIRECCTE, en lien avec la Direction Générale au Pilotage (DGP) des DIRECCTE et les ministères économiques et financiers. L'arrêté et la note ont été publiés en fin d'année 2017.



### **La prise en compte des risques psychosociaux**

Les ministères sociaux ont porté une attention particulière cette année à la prise en compte des risques psycho sociaux, en particulier dans le réseau des DIRECCTE, qui semble le plus concerné.

**Un marché de soutien psychologique (IAPR)** permet depuis 2016 aux agents, agentes et aux cadres de bénéficier, en cas d'évènement potentiellement traumatique, de bénéficier d'une prise en charge 24/24 par une cellule d'écoute et d'appui. Cette possibilité est de mieux en mieux connue et utilisée surtout dans le réseau des DIRECCTE.

Les missions de la **médiatrice nationale** ont été pérennisées en 2017. 18 médiations ont été réalisées ou initiées dont huit en administration centrale, huit en DIRECCTE et deux en DRJSCS/DDCSPP.

Par ailleurs, un **protocole suicides** a été diffusé en septembre 2017, afin d'aider les services déconcentrés à décliner les mesures à mettre en œuvre en cas de suicide ou de tentative de suicide survenant sur le lieu de travail ou en dehors du cadre professionnel. Ce protocole est très utilisé par les services, mais des efforts en termes de prévention primaire et d'intégration des RPS dans les DUERP sont à poursuivre. La mise en place des enquêtes après accident grave est à cet égard à favoriser, en cas de suicides ou de tentatives de suicides.

Enfin, la DRH a expérimenté dès 2016 la création d'un pôle de coachs internes, composé initialement de 2 coachs à plein temps et de 6 coachs à temps partiel. La création du pôle a été confirmée par arrêté en 2017. Le pôle propose des coaching individuels ou collectifs et a reçu 70 demande en 2017. Cette forme d'accompagnement permet notamment d'aider les cadres dans la prise d'un nouveau poste, dans la gestion du stress et des émotions, dans l'affirmation de soi, dans l'amélioration des relations interpersonnelles et dans leur bien-être au travail.

Le bureau des conditions de travail et de la médecine de prévention reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Le directeur des ressources humaines

Joël BLONDEL



**SPM (hors DDI)**

Note synthétique des actions de prévention innovantes

Au sein des services du Premier ministre, diverses actions de prévention ont été conduites en 2017. Cette note a pour but de décrire les trois principales actions innovantes de l'année concernée :

- I. Emménagement sur le site de Ségur Fontenoy
- II. Mise en œuvre du dispositif de télétravail
- III. Deuxième mesure du baromètre social

**I. Emménagement sur le site de Ségur Fontenoy**

Après les premières installations du Défenseur des Droits (DDD) ainsi que de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) à l'automne 2016, une quinzaine de services du Premier ministre, le service du contrôleur budgétaire et comptable ministériel ainsi qu'un cabinet ministériel ont emménagé sur le site de Ségur-Fontenoy entre les mois de septembre 2017 et janvier 2018.

2 300 postes de travail ont été créés sur l'ensemble du site : environ 500 postes de travail dans le bâtiment Fontenoy et 1 800 dans le bâtiment Ségur.

Les services étaient répartis sur près de quarante implantations différentes, parfois sur plusieurs sites et/ou dans des locaux peu fonctionnels, coûteux à mettre aux normes et peu adaptés à l'évolution de leurs organisations. Le regroupement de ces entités sur un même site a permis de réduire le nombre de ces implantations, d'offrir aux agents concernés un cadre de travail moderne et fonctionnel, répondant aux normes environnementales et d'accessibilité les plus récentes, et de les faire bénéficier de nombreux services sur place. Il a favorisé par ailleurs les synergies et la collaboration entre ces administrations ainsi que l'optimisation de l'organisation et des moyens de leurs fonctions support.

Le bâtiment est doté d'un espace restauration (self et cafétéria), d'une crèche disposant de 34 berceaux ainsi que d'une salle de sport.

Le site Ségur-Fontenoy est un établissement recevant du public (ERP) de catégorie 1. Il est donc soumis à des obligations fortes en matière de sécurité incendie. Il doit par ailleurs répondre aux exigences de sûreté inhérentes à ses occupants. La sécurité incendie et la sûreté du site et de ses occupants sont assurées par : un poste central de sécurité incendie et un poste central de sûreté (PCSI et PCS), avec la présence d'agents de sécurité 24h/24. En complément, des agents au sein des entités sont formés en tant que sauveteurs secouristes du travail (SST) pour assurer les premiers secours, alerter les services de sécurité et faire fonction de guide et de serre-file en cas d'évacuation du bâtiment.

Les personnes à mobilité réduite peuvent accéder à l'ensemble des espaces (bureaux, salles de réunion, auditorium, espaces de restauration, cours intérieures, etc.). Les aménagements et les matériaux retenus sont de nature à faciliter le déplacement des personnes malvoyantes. Une attention particulière est portée à la formation des personnels d'accueil pour prendre en considération les besoins des personnes souffrant d'un handicap mental ou cognitif.

Le bâtiment a reçu la certification HQE (Haute Qualité Environnementale) et le label BBC (Bâtiment Basse Consommation).

## **II- Mise en œuvre du dispositif de télétravail**

Suite à la parution du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, les services du Premier ministre ont entrepris la mise en place du dispositif de télétravail. L'arrêté a été publié le 8 décembre 2016 portant application du décret dans les services d'administration centrale et les établissements publics relevant du Premier ministre.

Si l'objectif central reste celui de la qualité et de l'efficacité du service fourni, le télétravail doit également être un vecteur d'amélioration de la qualité de vie au travail des agents. Cette nouvelle modalité d'organisation du travail doit permettre de concilier plusieurs exigences, toutes essentielles, dans une recherche permanente d'équilibre entre les nécessités du service, les besoins exprimés par l'ensemble des parties prenantes, les légitimes aspirations des bénéficiaires du dispositif et le maintien de la dynamique et de la cohésion des équipes de travail.

Au cours de l'année 2017, 123 demandes de télétravail ont reçu un avis favorable sur les 131 déposées. Cinq demandes de deux jours consécutifs de télétravail n'ont pas été validées mais ont néanmoins fait l'objet de l'octroi d'une journée de télétravail. 8 demandes ayant reçu un avis défavorable sont majoritairement motivées par des prises de fonctions récentes. Par ailleurs, 15 demandes de télétravail sont cumulées avec des temps partiels.

Afin de veiller à l'articulation entre la qualité de vie au travail des agents et le bon fonctionnement du service, la mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un suivi régulier, non seulement entre le télétravailleur et les encadrants concernés, en lien avec l'équipe, mais aussi au niveau du comité de direction et des instances collectives de dialogue social.

## **III- Deuxième mesure du baromètre social**

Les services du Premier ministre sont activement engagés dans la prévention des risques psychosociaux (RPS) et dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, conformément à l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail.

Dans ce cadre, conformément au souhait du secrétaire général du Gouvernement, un premier baromètre social a été réalisé en octobre 2015 auprès des agents des services du Premier ministre. Cette mesure a permis notamment d'évaluer l'appréciation des agents sur la qualité de leurs conditions de travail et de leurs relations avec la hiérarchie ainsi sur l'efficacité de l'accompagnement RH.

Du 19 juin au 24 juillet 2017, une deuxième mesure a été réalisée au travers d'une enquête en ligne auprès de l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans une entité rattachée aux services du Premier ministre. L'enquête a obtenu un taux de participation de 57% et a montré une satisfaction globale de l'ensemble des répondants à l'égard de son travail de 6,5/10.

Suite aux résultats de ces enquêtes de perception, une réflexion a été engagée dès le 1er février 2015, avec les représentants des services concernés par le baromètre social, les représentants du personnel et les membres du réseau de prévention des risques psychosociaux, afin de définir, de manière coordonnée, un socle commun d'actions pour améliorer la qualité de vie au travail. Un groupe de travail plénier ainsi que cinq sous-groupes poursuivent leur mise en œuvre, adaptée en fonction de l'évolution des résultats de la dernière édition.