



Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail

2017

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

Le [plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019](#), concerté en CHSCT ministériel, a été présenté au CT ministériel le 6 avril 2016 et transmis aux directions accompagné d'une lettre signée par les ministres le 2 juin 2016.

Ce deuxième plan ministériel s'articule autour de **deux enjeux stratégiques** déclinés en objectifs :

- ✓ **Prendre en compte les enjeux de santé, dans tous les aspects du travail, en amont des décisions** avec trois objectifs :
 - Chaque agent doit pouvoir s'exprimer et échanger sur le métier et le travail réel en vue de traductions concrètes en termes d'organisation et de processus ;
 - Chaque encadrant doit identifier les enjeux de santé au travail comme une mission à part entière et l'intégrer dans toutes les dimensions du travail ;
 - Chaque CHSCT doit être en mesure d'être informé et consulté en amont des décisions, en appui du ou des comités techniques de son périmètre afin, notamment, de proposer des mesures de prévention.
- ✓ **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 avec deux objectifs :
 - Cibler les actions de prévention sur les situations présentant un enjeu important en termes de gravité ou d'incidence des expositions ;

- En cas d'atteinte à la santé, prévenir la désinsertion professionnelle et accompagner les agents en agissant en prévention secondaire et tertiaire.

La mise en œuvre de ces orientations implique de développer la culture de prévention et d'assurer plus largement qu'aujourd'hui sa diffusion et sa traduction opérationnelle. Elle suppose aussi, pour que les **acteurs de prévention** soient en mesure de jouer leur rôle déterminant, de développer leur **complémentarité opérationnelle** et de les **conforter en termes d'accompagnement métier, de renforcement et d'équipement**.

Ce plan constitue le cadre de travail du Secrétariat Général, des directions et des CHSCT pour les trois prochaines années ; il prévoit la réalisation de nombreux documents et outils qui seront mis à disposition des directions et des acteurs locaux de prévention pour assurer une large diffusion de la culture de prévention.

Ces lignes directrices ainsi définies, il importe désormais de veiller à l'effectivité de leur mise en œuvre au sein des services. C'est pourquoi, ces objectifs feront l'objet d'un suivi régulier. À cette fin, un premier bilan à date est joint en annexe n°1.

La note d'orientations ministérielles décline annuellement certaines priorités définies dans ce plan. Enrichie par l'analyse fournie dans les rapports annuels des acteurs ministériels de prévention (Médecine de prévention, ISST, Ergonomie *Ajouter les liens*) et le bilan ministériel SSCT, elle fixe un cadre opérationnel à la politique ministérielle en santé, sécurité et conditions de travail dans lequel les actions des directions et des CHSCT doivent s'inscrire.

II. ORIENTATIONS 2017

1. La prévention des risques est au cœur de l'action effective des CHSCT

✓ Renforcer le suivi des accidents du travail et renouveler l'analyse préventive

Depuis plusieurs années, la note d'orientations ministérielles rappelle que les données relatives aux accidents du travail et de service constituent, comme celles relatives aux maladies professionnelles, une source privilégiée d'informations pour la prévention des risques professionnels.

Les déclarations d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle doivent être transmises au CHSCT parallèlement à l'instruction par les services RH afin que l'instance puisse, en tant que de besoin, exercer son [droit d'enquête](#) et analyser, au plus près de l'événement, le ou les faits générateurs puis proposer des mesures de prévention de nature à éviter la reproduction de la situation.

Certains CHSCT ont mis en place des outils pour améliorer leur analyse locale (fiches d'analyse des acteurs de prévention, tableau de suivi des assistants de prévention...). À partir de ces documents, un groupe de travail du CHSCT détermine les analyses à mener prioritairement et les mesures de prévention à inscrire dans les PAP des directions concernées. Des éléments de méthode vous seront transmis en 1^{er} trimestre 2017 pour mener à bien cette démarche destinée à améliorer la prévention des accidents.

✓ Développer l'approche préventive en matière de RPS

Avec environ 814 000 situations d'exposition dans les DUERP 2015-2016, soit en moyenne 5,6 situations d'exposition par agent dont 40 % cotées en risque intolérable (A) ou substantiel (B), les RPS représentent un enjeu majeur en termes de prévention.

La mise en place de mesures de prévention adaptées notamment aux RPS doit alimenter le débat en CHSCT à l'occasion de l'examen du ou des programmes annuels de prévention entrant dans son périmètre.

Pour cela, il est possible de s'appuyer sur [fiche relative aux risques psychosociaux](#) issue du référentiel ministériel des risques professionnels et sur [le guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique](#) élaboré par la DGAFP en 2014.

Par ailleurs, les CHSCT seront sollicités pour réaliser, toujours à partir des programmes annuels de prévention, un bilan des initiatives prises en matière de prévention des RPS (études, formations...). Une synthèse de ces actions sera réalisée par le bureau DRH3B dans le courant de l'année 2017 et présentée au CHSCT ministériel.

✓ Favoriser l'analyse des situations de travail des agents travaillant sur écran

En annexe du rapport 2015 du pôle ergonomie, un document intitulé « Comprendre et Agir : le travail sur écran » fait une synthèse de points de repères spécifiques sur le travail sur écran avec un focus sur l'utilisation de doubles écrans.

Ce document (insérer le lien) présente un certain nombre de principes généraux sur lesquels doivent s'appuyer les intervenants en charge des aménagements (logistique ou informatique), les assistants de prévention dans l'analyse des situations de travail mais aussi les cadres de proximité et les agents eux-mêmes.

✓ Prendre en compte des situations d'exposition liés au télétravail

L'article 7 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été décliné au sein du ministère de l'économie et des finances par l'arrêté du 22 juillet 2016.

Dans le cadre de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels 2017-2018, il conviendra de ne pas omettre de prendre en compte les risques auxquels sont exposés les agents exerçant une partie de leur activité en télétravail et de réaliser un bilan annuel pour le présenter aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents (art 9 du décret précité).

L'arrêté ministériel précise par ailleurs que la visite du CHSCT au domicile du télétravailleur est subordonnée à un accord écrit préalable de l'agent qui doit être prévenu 10 jours ouvrés avant la date de la visite (art 7) et que le CHSCT compétent est celui dont relève le service d'affectation de l'agent.

* *
*

✓ Assurer la prévention du risque « amiante »

La réalisation des repérages amiante avant travaux, la mise à jour effective des documents techniques amiante (DTA) et des fiches récapitulatives ainsi que la mise en place d'une signalétique et la surveillance de l'état de conservation des matériaux amiantés dans les espaces concernés restent les meilleurs moyens de prévenir le risque « amiante » au quotidien. Le Guide de prévention du risque amiante dans la gestion des bâtiments mis à jour en 2016 développe chacun de ces aspects.

Un groupe de travail ministériel aura lieu sur la problématique spécifique des archives dont le traitement doit faire l'objet d'une attention particulière.

Par ailleurs, à l'occasion de l'examen du ou des programmes annuels de prévention par le CHSCT, un bilan de l'utilisation des fiches et/ou attestations des expositions et attestations de présence pourra être utilement réalisé. En effet, les directions vont être destinataires d'une note présentant le dispositif de traçabilité des expositions à l'amiante qui comprend les fiches et attestations à utiliser.

✓ Veiller à l'organisation des exercices d'évacuation

Le rapport d'activité 2015 de l'Inspection Santé et Sécurité au Travail alerte sur la baisse très significative, dans l'ensemble des directions, du nombre d'exercices d'évacuation. Cette situation, conséquence des mesures de sûreté mises en place dans le cadre de la lutte contre le terrorisme, devient préoccupante et ne doit pas remettre en cause les efforts déployés jusqu'à présent pour emporter une meilleure adhésion aux démarches d'organisation des exercices pratiques qui relèvent d'une obligation légale de l'employeur.

Sur ce point, la circulaire de la Direction des Relations du Travail n° 95-07 du 14 avril 1995 relative aux lieux de travail, précise que dès lors que l'exercice d'évacuation serait susceptible d'entraîner des problèmes de sécurité sur la voie publique pour les personnels, il est important que les exercices intègrent l'organisation de l'évacuation, vérifient que l'encadrement chargé de l'évacuation est bien opérationnel, sans pour autant que l'évacuation soit menée à chaque fois à son terme, c'est-à-dire jusqu'au point de rassemblement.

Cette question devra être expressément inscrite à l'ordre du jour d'un prochain CHSCT en présence de l'ISST, si cela n'a déjà été fait, et cette obligation rappelée aux directions.

✓ **En appui de ces différents objectifs, améliorer le suivi des préconisations des acteurs de prévention**

Les rapports de visite et propositions d'aménagement de poste des médecins de prévention, les rapports d'inspection des ISST, les conclusions des interventions des ergonomes et les rapports de visite des délégations de CHSCT sont, en général, examinés au fil de l'eau par les CHSCT.

Ces préconisations font peu l'objet d'une analyse d'ensemble à l'occasion de l'examen en CHSCT des programmes annuels de prévention (PAP). Un point de l'ordre du jour du ou des CHSCT consacré à l'examen des DUERP/PAP sera réservé à cette analyse.

Par ailleurs, les médecins de prévention font état de difficultés dans le suivi de la mise en œuvre des aménagements de poste qu'ils prescrivent, en particulier pour les aménagements de type organisationnels (pour mémoire, une fiche pratique relative aux aménagements de poste (insérer lien) a été diffusée en annexe de la note d'orientations pour 2016).

Afin de remédier à cette difficulté, le CHSCT veillera à s'assurer de l'organisation de ce suivi auprès des assistants de prévention, tant pour les aménagements de poste matériels qu'organisationnels. Un point régulier sera réalisé avec le médecin de prévention et le CHSCT.

2. Le renforcement du dialogue social sur les conditions de travail constitue une priorité

✓ **Prise en compte de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans la conduite de projet**

Un bilan général de l'utilisation de la fiche d'impact a été réalisé en 2016 en CHSCT ministériel en vue d'enrichir l'analyse des conséquences des projets en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et de mieux identifier les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Suite à ce bilan, des travaux vont être engagés dans un cadre pluridisciplinaire avec les Directions et le CHSCT ministériel en vue d'élaborer un guide sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet mais aussi de faire évoluer le contenu de la fiche d'impact avec, conformément aux échanges en CHSCT ministériel, la constitution d'un dossier d'impact qui va au-delà de la seule fiche existante aujourd'hui.

A la demande du CHSCT ministériel, cette réflexion prendra notamment en compte les risques engendrés par les travaux réalisés en co-activité.

D'ores et déjà, un guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines à l'occasion d'une réforme (édition 2016) publié dans la collection « outils de la GRH » par la DGAFP peut servir d'appui dans la confection des dossiers à soumettre au CHSCT.

✓ **Précisions sur les travaux d'enquêtes menés par le CHSCT**

Le CHSCT a une « *mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* ». Pour que l'exercice de cette mission se déroule dans les meilleures conditions, il est important que les représentants, du personnel **mais aussi de l'administration**, qui doivent participer à la délégation d'enquête soient désignés rapidement afin que les travaux puissent débiter au plus près de l'événement qui justifie l'enquête.

L'article 53 du décret 82-453 prévoit que le CHSCT procède à des enquêtes obligatoirement dans deux cas :

- accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ;

- accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Le guide juridique élaboré par la DGAFP en application du décret 82-453 modifié précise par ailleurs qu'en dehors des cas d'enquête obligatoire précités « *le décret ouvre le droit pour le CHSCT de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel (...). En dehors des cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'une enquête est décidée par la procédure de délibération de l'article 72 du décret* ».

Dans le cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail, ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, le CHSCT peut solliciter le recours à un expert agréé.

✓ Formalisation de l'avis du CHSCT

Pour rendre un avis motivé, le CHSCT a besoin de disposer, en temps utile, des informations nécessaires à la réalisation d'un travail préparatoire de qualité. Le contenu des dossiers soumis à l'instance et les délais dans lesquels ils parviennent aux représentants des personnels doivent donc faire l'objet d'une attention particulière.

En effet, à défaut, les avis obligatoires du CHSCT (sur le PAP, les projets importants notamment) sont très peu formalisés. Il en est plus largement de même des propositions formulées par l'instance. Les représentants des personnels en CHSCT votent le plus souvent « pour » ou « contre » sans soumettre au vote un texte de délibération proposant des mesures de prévention de son initiative.

L'organisation du suivi des propositions formulées par l'instance en est rendue plus difficile.

Vous trouverez en annexe n°1 des exemples de délibérations votées par certains CHSCT. Ce vote, à la majorité des représentants des personnels, donne une autre dimension aux propositions du CHSCT et permet, dans le délai maximum de 2 mois, que l'administration, par la voix du président du CHSCT, formalise une réponse à ces propositions.

✓ Utilisation de l'accord-cadre portant sur les interventions ergonomiques

L'accord cadre multi-attributaires pour les prestations d'ergonomie notifié en avril 2015 à quatre cabinets d'ergonomes apparaît, à ce jour, relativement sous-utilisé. Malgré la souplesse et la fiabilité de procédure que cet accord permet, la question du financement directionnel des interventions est clairement posée au vu du faible nombre de prestations externes mises en place.

Sans remettre en cause le principe d'une participation directionnelle au financement de l'intervention, la possibilité de débattre la répartition de son montant est ouverte au CHSCT.

* *
*

✓ Formation des membres de CHSCT

Comme indiqué dans la note d'orientations pour 2016, après débat en CHSCT ministériel, les cinq jours de formation de membres de CHSCT ont été répartis en deux modules sur la durée du mandat.

La formation « initiale » de trois jours destinée aux membres de CHSCT n'ayant pas suivi les modules 2012-2014 a été déployée au cours de l'année 2016. 60 sessions ont été organisées pour près de 800 membres de CHSCT.

La formation de deux jours commune à l'ensemble des membres de CHSCT (« anciens » et « nouveaux »), centrée sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels avec une journée consacrée plus spécifiquement à la prévention des RPS, sera organisée au cours de l'année 2017. Elle sera animée, comme pour le premier module, par des binômes d'acteurs de prévention du bureau DRH3B et organisée au niveau local par les secrétaires-animateurs de CHSCT et les secrétaires administratifs des CHSCT spéciaux.

Une formation « spécialisée » de 3 jours pour les membres de CHSCT ayant déjà suivi les modules 2012-2014 sera ensuite proposée.

Par ailleurs, le décret n°2016-1043 du 18 octobre 2016 (JO du 20/10/2016) fixe les modalités de mise en œuvre du congé de formation pour les représentants des personnels des CHSCT. Ce texte, d'application immédiate, est pris en application de l'article 7 de la loi n°2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Une fiche de procédure jointe en annexe n°2 de la présente note précise les modalités pratiques de mise en œuvre de cette mesure.

✓ **Crédits de CHSCT**

Vous trouverez dans les documents d'accompagnement le tableau des crédits pour 2017 (annexe n°3).

La dotation moyenne par agent s'élève à 117,38 €.

La programmation des dépenses s'est améliorée grâce à l'action conjointe des Présidents et membres de CHSCT, des secrétaires-animateurs et des correspondants Chorus. Ainsi, en 2016, les autorisations d'engagement (AE) ont été consommées à hauteur de 97,5%.

Toutefois, les difficultés relatives à la constatation du service fait en matière de travaux pointées dans la note d'orientations pour 2016 perdurent. L'attention des assistants de prévention devra de nouveau être appelée sur cette question à l'occasion d'un groupe de travail du CHSCT portant sur les crédits.

3. Les efforts en faveur des acteurs de prévention seront poursuivis

✓ **Favoriser le recrutement des médecins de prévention**

Les présidents de CHSCT rappellent souvent l'importance du médecin de prévention dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Or, malgré une politique volontariste en matière de recrutement, la pénurie de médecins du travail a des conséquences sur la couverture médicale des services du ministère. Ainsi, 14 départements n'ont aujourd'hui plus de médecins de prévention soit un équivalent de 11 ETPT de temps médical manquant.

Des mesures ministérielles et, plus largement fonction publique, sont en cours de mise en œuvre ou à l'étude pour favoriser l'attractivité de cette profession.

- **Déploiement du dispositif de médecin collaborateur**

Suite à l'information sur ce point dans la note d'orientations pour 2016, deux contrats destinés à recruter des médecins collaborateurs (article 10-2° alinéa 2 du décret n°82-4543 modifié) ont été signés en 2016. Ce dispositif, s'il peut constituer l'un des éléments de réponse à la rareté des ressources en médecins de prévention, ne permettra pas de pourvoir à la totalité des vacances.

- **Appui au recrutement de médecins de prévention**

Conformément aux dispositions du décret n°82-453, seuls peuvent être recrutés des médecins ayant une qualification en médecine du travail.

Par ailleurs, le recrutement des médecins de prévention et la passation d'éventuelles conventions avec des services de médecine du travail relèvent de la seule responsabilité du secrétariat général (SG-DRH 3B) et ne peuvent donc être directement réalisés ni par le CHSCT ni par une direction.

En revanche, il peut arriver que des possibilités de recrutement semblent exister localement. Il est alors demandé aux Présidents de CHSCT d'en informer le bureau DRH3B du Secrétariat Général afin qu'il puisse prendre en charge la procédure.

- ✓ **Renforcer le réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail**

Trois postes d'inspecteurs santé et sécurité, physiquement implantés à Lyon, Lille et Bordeaux, ont été créés en 2016 pour permettre de mener à bien les missions de contrôle mais aussi de conseil et de formation en santé et sécurité au travail dévolus à ces acteurs. À l'issue de leur formation initiale, début mars 2017, le réseau de l'inspection comportera ainsi 23 ISST.

- ✓ **Consacrer l'importance du rôle des assistants de prévention**

Un document de préconisations relatives au renforcement du réseau des assistants et conseillers de prévention dans la fonction publique de l'État élaboré par la commission hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'État et validé par cette instance le 16 juin 2016 est joint en annexe n°4.

Il servira de base à la réflexion d'un groupe de travail du CHSCT M consacré aux acteurs de prévention au printemps 2017.

En outre, à la demande des membres du CHSCT ministériel, la refonte de la formation initiale des assistants et conseillers de prévention a été considérée comme une priorité dans le cadre de la mise en place progressive de la filière ministérielle de formation en santé, sécurité et conditions de travail. L'objectif fixé consistait, au-delà des mises à jour réglementaires, à rendre cette formation plus opérationnelle.

Une nouvelle formation sera déployée par le bureau DRH3B en lien avec l'IGPDE. Elle sera dispensée par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année 2017.

La Secrétaire Générale,



Isabelle BRAUN-LEMAIRE