



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Bilan 2019

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

- notes de synthèse ministérielles –

NOTE METHODOLOGIQUE

**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**

Année 2019

METHODOLOGIE ET INSTRUCTIONS DE COLLECTE

Objectifs de l'enquête

En application de l'article 3-1 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*, le ministre chargé de la fonction publique doit présenter devant la Commission Centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE) un bilan de l'application de ce texte.

Calendrier

Les synthèses ministérielles doivent être transmises à la DGAFP **le 30 septembre 2020 au plus tard.**

Les questionnaires non retournés à la DGAFP à cette date ne seront pas pris en compte et n'intégreront pas le bilan interministériel présenté aux membres de la CCHSCT et publié dans le rapport annuel « Faits et chiffres » de la DGAFP.

Champ

L'enquête couvre l'ensemble des services d'administration centrale et des services déconcentrés des ministères ainsi que les établissements publics.

Les services déconcentrés et les établissements publics adresseront leurs résultats à leur administration centrale qui sera chargée de la synthèse ministérielle.

Concernant les DDI, le ministère de l'intérieur (direction de la modernisation et de l'action territoriale) est en charge de la réponse à l'enquête pour l'ensemble des questions (y compris CHSCT), **à l'exception des données concernant la médecine de prévention et les ISST qui doivent être recueillies et intégrées par les ministères dans leurs réponses. Il est important pour le volet médecine, de bien distinguer l'origine administrative des agents** (à savoir leur ministère de rattachement pour leur gestion administrative) afin d'éviter les doubles comptes.

Il est nécessaire pour chaque question de renseigner les taux de réponse, soit le **nombre de services/unités ayant répondu à la question divisé par le nombre total de services/unités du ministère (y compris services déconcentrés et établissements publics).**

Documents à retourner à la DGAFP

- **Les questionnaires n°1 et n°2 renseignés**

L'enquête se présente sous la forme de trois questionnaires dont deux sont à retourner à la DGAFP. Le troisième questionnaire, d'aide à la collecte d'informations, n'est pas à retourner à la DGAFP. L'ensemble des questionnaires est proposé sous format Excel (également lisible sous Libre Office). Voir détails des questionnaires ci-dessous.

- **Un bilan des actions de prévention innovantes :**

Une note synthétique présentant un bilan des actions de prévention les plus innovantes, accompagnée le cas échéant de tout document utile (circulaire, note, texte réglementaire, fiche...), doit être jointe à l'envoi. Cette note synthétique sera reproduite dans le rapport

annuel présenté par le ministre chargé de la fonction publique. A *minima*, cette note synthétique fera état des actions menées par le ministère et/ou par les différents services, en matière de prévention des RPS, TMS et CMR (amiante et suivi médical post professionnel) et de qualité de vie au travail.

Dans le cadre de la préparation du bilan annuel du déploiement de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS, il est demandé de développer la partie relative aux actions menées par les services en matière de prévention des risques psychosociaux.

Il conviendrait que soient également présentées dans la note les actions menées dans le cadre de démarche de qualité de vie au travail (mise en place du télétravail, d'actions de bien-être au travail, d'espaces de discussion, par exemple).

- **Une note de précision des résultats fournis**

D'une manière générale, tout élément éclairant les chiffres communiqués dans les tableaux sera détaillé dans une note jointe. Ces explications ont en effet vocation à être reproduites en regard des chiffres interministériels de la synthèse.

L'enquête sera retournée comme les années précédentes par voie électronique. Le formulaire électronique devra être renvoyé **le 30 septembre 2020 au plus tard** à l'adresse électronique suivante : bilan-hs-2018.dgafp@finances.gouv.fr Le bilan interministériel 2019 pourra être envoyé sur demande à la même adresse.

Les questionnaires

L'enquête est composée de trois questionnaires, dont seulement deux ont vocation à être retournés à la DGAFP : le questionnaire BSST (n°1) qui porte sur le réseau des acteurs, la médecine de prévention, les accidents du travail, les maladies professionnelles et la formation notamment, et le questionnaire CHSCT agrégé (n°2), qui porte sur les données relatives au fonctionnement de l'ensemble des CHSCT relevant du ministère. Le questionnaire n°3 propose une interrogation de chaque CHSCT relevant de l'administration concernée ; la compilation des résultats permettra de répondre au questionnaire n°2.

Questionnaire n°1 : questionnaire BSST

Ce questionnaire est renseigné par le bureau en charge des politiques relatives à la santé et à la sécurité au travail au sein de chaque ministère.

Pour chacune des questions, le taux de réponse correspond au nombre de services ayant répondu à la question divisé par le nombre total de services du ministère. On entend par « nombre de services total du ministère » l'ensemble de ses services, y compris ceux pour lesquels aucune information n'est disponible dans l'enquête ou qui n'ont pas renvoyé le questionnaire.

Questionnaire n°2 : questionnaire CHSCT agrégé

Ce questionnaire a vocation à permettre une agrégation des questionnaires CHSCT individuel et à être transmis à la DGAFP une fois rempli.

Pour chacune des questions, le taux de réponse correspond au nombre de CHSCT ayant répondu à la question sur le nombre total de CHSCT relevant du ministère (y compris services déconcentrés et établissements publics).

Questionnaire n°3 : questionnaire CHSCT individuel

Ce questionnaire a vocation à être transmis et rempli par **chacun des CHSCT relevant du ministère**. Ces questionnaires, une fois remplis, ne doivent pas être transmis à la DGAFP mais faire l'objet d'une agrégation par le BSST du ministère, dans le questionnaire n°2.

Comment remplir les questionnaires ?

Le questionnaire se présente sous la forme d'un tableau « excel » qu'il convient de compléter. Il vous est demandé de **respecter strictement le format du tableau** et de compléter l'ensemble des rubriques sans en modifier la présentation. En effet, le format arrêté par la DGAFP correspond à la structure du rapport annuel qui sera présenté devant la CCHSCT du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. Toute modification du nombre, de l'ordre et de l'intitulé des colonnes rendrait vos résultats inexploitablement par la DGAFP.

En revanche, il est possible de librement augmenter la hauteur des lignes du tableau, afin d'inscrire l'ensemble des données correspondant à votre administration, cette seule modification ne faisant pas obstacle à la compilation des données.

Les cases à compléter ont été mises en valeur, elles apparaîtront en gris sur l'écran et sur les impressions sur papier.

Instructions détaillées : le questionnaire BSST (n°1)

Rappel : Pour chaque question indiquer le taux de réponse : nombre de services/unités ayant répondu à la question divisé par le nombre total de services/unités du ministère (y compris services déconcentrés et établissements publics).

Si l'information n'est disponible pour aucun service/unité, le taux de réponse à la question est de 0%.

Si l'ensemble des services/unités a fourni une réponse, le taux de réponse à la question est de 100%.

Important : Quand des comptages sont demandés et qu'aucun objet n'est comptabilisé, il est demandé de répondre 0 et de ne pas laisser la question sans réponse. Cette règle doit impérativement être suivie pour garantir la qualité des résultats de l'enquête. En effet, il est nécessaire de pouvoir distinguer les non-réponses des réponses, une question non répondue étant assimilée à une absence de réponse.

Exemple :

Question C1 : Combien de recours à l'inspection du travail avez-vous recensés en 2019 au titre de l'article 5-4 ?

Si aucun recours n'est recensé dans l'ensemble des services couverts, merci de noter 0 dans la case correspondante de réponse.

Précisions pour répondre au questionnaire BSST :

Volet présentation du ministère

- Préciser le taux de couverture global de l'enquête : nombre de services ayant répondu, même partiellement, à l'enquête divisé par le nombre de services total du ministère.

Volet Recours à l'inspection du travail

- Question C2
Merci d'indiquer le nombre de recours et le motif pour chacun des recours.

Volet Médecine de prévention et autres professionnels de santé :

Rappel : d'une manière générale, certaines questions portent sur les effectifs physiques, d'autres les ETP ou ETPT.

- Question E1
Médecins salariés directement par le ministère : appartenant au service de médecine de prévention créé par l'administration ou l'établissement public. Les ETP et les effectifs physiques sont demandés.
- Question E2
Rappel : les effectifs physiques sont demandés.

Volet Accidents du travail

La question F1 est relative à des accidents notifiés aux autorités officielles en 2019, **qu'ils aient ou non été effectivement reconnus comme tels par la suite.**

- Question F1:
Un accident du travail est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique. Cette définition inclut les accidents de la route survenus au cours de l'activité professionnelle mais elle exclut les accidents de trajet.
Un accident de trajet est défini comme un accident de la route qui survient pendant le trajet entre le domicile et le travail.
Rappel : Les accidents de trajet sont exclus.

Volet Maladies professionnelles

La question G1 est relative à des maladies professionnelles ou à caractère professionnel reconnues par les autorités officielles en 2019, quelle que soit leur date de notification.

Instructions détaillées : le questionnaire CHSCT agrégé (n°2)

Rappel : Pour chaque question indiquer le taux de réponse : nombre de CHSCT ayant répondu à la question divisé par le nombre total de CHSCT du ministère (y compris CHSCT des services déconcentrés et des établissements publics).

Si l'information n'est disponible pour aucun CHSCT, le taux de réponse à la question est de 0%.

Si l'ensemble des CHSCT a fourni une réponse, le taux de réponse à la question est de 100%.

Important : **Quand des comptages sont demandés et qu'aucun objet n'est comptabilisé, il est demandé de répondre 0 et de ne pas laisser la question sans réponse.** Cette règle doit impérativement être suivie pour garantir la qualité des résultats de l'enquête. En effet, il est nécessaire de pouvoir distinguer les non-réponses des réponses, une question non répondue étant assimilée à une absence de réponse.

Exemple :

Question 38 : Combien d'aménagements de postes ont été proposés par un médecin de prévention en 2019 ?

Si aucun aménagement de postes n'est recensé en 2019, merci de noter 0 dans les cases du tableau.

Précisions pour répondre au questionnaire CHSCT agrégé :

- Question 2
Les CHSCT « mixtes » doivent être comptabilisés dans « autres catégories de CHSCT ». Les « autres catégories de CHSCT » sont ceux qui ne sont pas – ou pas uniquement - des CHSCT ministériels, d'administration centrale, de réseau, spéciaux, de proximité ou d'établissement public.
- Question 7
Le secrétaire est le secrétaire du CHSCT au sens de l'article 66 du décret du 28 mai 1982 : il est désigné par les représentants du personnel en leur sein.

- Question 10

On appelle service une unité placée sous la responsabilité d'un chef de service. Ce chef de service étant défini comme l'autorité administrative ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité (CE Section 7 février 1936 – JAMART). Comme l'indique la circulaire du 8 août 2011 relative à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982, **une circulaire interne à chaque département ministériel, administration ou établissement public devrait recenser les personnes exerçant la fonction de chef de service.**

- Question 11

Un site désigne un bâtiment ou groupe de bâtiments où sont implantés un ou plusieurs services administratifs.

- Question 13

Groupe de travail : réunion des membres ou d'une partie des membres du CHSCT pour travailler sur un sujet précis, en dehors du cadre des réunions « officielles » du CHSCT.

- Questions 33, 34, 36

Avis : on considère que le CHSCT a émis un avis lorsqu'il a voté sur un sujet (vote à main levée selon la procédure décrite à l'article 72 du décret du 28 mai 1982).

- Question 37

Mesures : on considère, ici, que le CHSCT a proposé des mesures lorsqu'un vote a eu lieu. Des mesures peuvent être proposées, par exemple, dans le cadre de l'article 62 du décret du 28 mai 1982 (mesures supplémentaires que le CHSCT propose d'ajouter au programme annuel de prévention) ou dans le cadre, plus large, de l'article 51 : « le CHSCT suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

Le tableau de correspondance des questions ci-dessous vise à faciliter l'agrégation des questionnaires des CHSCT individuels (n°3) et la réponse au questionnaire agrégé.

Pour répondre dans le questionnaire CHSCT agrégé à la...	Quelles questions utiliser dans les questionnaires individuels ?
question 1	-
question 2	agrégation questions 1
question 3	agrégation questions 2 par type de CHSCT (questions 1)
question 4	agrégation questions 3
question 5	-
question 6	agrégation questions 4
question 6 bis	agrégation questions 3 bis
question 7	agrégation questions 5 et 6
question 7.1	agrégation questions 6
question 8	agrégation questions 7
question 9	agrégation questions 7 par type de CHSCT (questions 1)
question 10	agrégation questions 8
question 11	agrégation questions 9
question 12	agrégation questions 10 par type de CHSCT (questions 1)
question 13	agrégation questions 10
question 15	agrégation questions 11
question 16	agrégation questions 12
question 17	agrégation questions 13
question 18	agrégation questions 14
question 21	agrégation questions 15
question 24	agrégation questions 16
question 25	agrégation questions 17

question 26	agrégation questions 18
question 27	agrégation questions 19
question 28	agrégation questions 20
question 29	agrégation questions 21
question 30	agrégation questions 22
question 31	agrégation questions 23
question 32	agrégation questions 24
question 33	agrégation questions 25
question 34	agrégation questions 26
question 35	agrégation questions 26 par type de CHSCT (questions 1)
question 36	agrégation questions 27
question 37	agrégation questions 28
question 38	agrégation questions 29
question 39	agrégation questions 30
question 44	agrégation questions 35

Instructions détaillées : le questionnaire CHSCT individuel (n°3)

Les instructions détaillées du questionnaire CHSCT individuel sont identiques à celle du questionnaire agrégé.

Important :

Quand des comptages sont demandés et qu'aucun objet n'est comptabilisé, il est demandé de répondre 0 et de ne pas laisser la question sans réponse. Cette règle doit impérativement être suivie pour garantir la qualité des résultats de l'enquête. En effet, il est nécessaire de pouvoir distinguer les non-réponses des réponses, une question non répondue étant assimilée à une absence de réponse.

Exemple : Question 29 : Combien d'aménagements de postes ont été proposés par un médecin de prévention en 2019 ?

Si aucun aménagement de postes n'est recensé en 2019, noter 0 dans les cases du tableau. Si l'information n'a pas pu être obtenue, passer à la question suivante.

Modèle de note de synthèse concernant la politique menée en matière de prévention au niveau ministériel en 2019

1/ Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et sécurité au travail en 2019

(2 pages environ)

2/ Les actions conduites par le ministère en 2019 en matière de:

- prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- prévention des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), notamment concernant l'amiante et le suivi médical post professionnel (en précisant à quelles substances CMR les agents ayant bénéficié d'un SMPP ont été exposés) ;
- prévention d'autres risques : risque routier, prévention des conduites addictives, etc. ;
- autres actions significatives menées en matière de santé, sécurité et conditions de travail par le ministère ;
- amélioration de la qualité du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- actions menées dans le cadre d'une démarche de QVT (mise en place du télétravail, d'actions de bien-être au travail, d'espaces de discussion, par exemple).

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

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

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

EUROPE ET AFFAIRES ETRANGERES

Synthèse concernant la politique menée en matière de prévention au niveau ministériel en 2019 pour le ministère de l'Europe et des affaires étrangères

1/ Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et sécurité au travail (SST) en 2019

La prévention des risques professionnels fait l'objet, au sein des services du MEAE, d'une politique marquée par de constants progrès. Ce constat vaut en particulier pour l'administration centrale (AC) où l'organisation en santé et sécurité au travail (SST) est aujourd'hui rodée. La politique SST est encore en développement dans le réseau du ministère à l'étranger. La maturation est ici plus lente en raison de la multiplicité de petites implantations, de la taille restreinte des équipes en charge des questions RH, de leur charge de travail structurellement lourde et de la complexité, pour les agents, à s'investir dans une matière qui sollicite des compétences absentes de nos services en dehors de la métropole.

Concrètement, le taux de réalisation de la démarche d'évaluation des risques est de 90 % en AC et 60 % dans le réseau, en augmentation par rapport à 2019. L'approche quantitative est un indicateur qui permet d'apprécier le niveau d'engagement des services dans l'animation du dispositif SST du Département. Il reste toutefois insuffisant pour avoir une vision exhaustive. En observant la dimension qualitative (taux d'actualisation, suivi de la mise en œuvre des plans d'action du DUERP, fréquence de la présentation des DU et registres en CTPE (instance compétente en matière de HSCT à l'étranger), coordination générale interservices, ...) les services dans le réseau apparaissent encore nettement perfectibles. A l'inverse le même regard porté sur les services en AC fait état d'une action de fond de qualité et efficace.

Autre angle d'appréciation, le dialogue social est dynamique et performant en matière de SST. En 2020, 100 % des réunions ordinaires en AC et 95 % dans le réseau ont été tenues. La lecture des procès-verbaux des instances fait apparaître le bon fonctionnement des CHSCT en AC et le développement de la culture SST dans le réseau (72 % de PV ont un ordre du jour qui traite les sujets SST). En AC, le fonctionnement des CHSCT est fluide et la participation des représentants du personnel (RP) très active. Dans le réseau, la montée en puissance depuis 2014 du dispositif de dialogue social permet de constater l'implication de plus en plus affirmée des RP. Cette tendance s'est renforcée depuis les élections professionnelles de décembre 2018 : les comités techniques de proximité à l'étranger (CTPE) sont devenus de véritables instances de concertation en matière de SST.

Les difficultés structurelles auxquelles le MEAE est confronté (prescriptions spécifiques du droit local, difficultés d'application des réglementations et normes techniques à l'étranger, effectifs sous contraintes, déficit de compétences en SST, ...) pour la bonne animation de sa politique en SST sont un sujet de réflexion permanent. Il s'agit de poursuivre une démarche de progrès au long cours, qui autorise une amélioration concrète des conditions de travail, quantitativement comme qualitativement, conformément aux attentes du Département. L'effort porte en particulier sur les actions suivantes :

- Optimiser la coordination interservices pour l'animation et le suivi de la démarche d'évaluation des risques ;
- Engager le projet de développement d'un outil numérique de pilotage de la politique SST du Département (démarche de simplification) ;
- Renforcer l'observation, l'analyse et le contrôle des documents issus du dispositif SST du MEAE (PV d'instances, DUERP, RSST, correspondances diplomatiques spécifiques, ...) ;
- Promouvoir l'organisation de la formation SST proposée par le Département, au

- profit des RP et des fonctionnels en prévention, notamment dans le réseau ;
- Relancer, plus spécifiquement, la politique de prévention des TMS et des RPS.

L'objectif premier du MEAE reste encore aujourd'hui de poursuivre le déploiement de sa stratégie préventive dans l'esprit d'un processus continu d'amélioration des conditions de travail dans les services.

2/ Les actions conduites par le ministère en 2020 en matière de SST :

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

Le plan de prévention du Département a été proposé en mai 2018 à l'issue d'une réflexion collective dans un format GT qui a réuni l'ensemble des services intéressés et les partenaires sociaux. Il est encore à ce jour en cours d'étude.

Conformément à l'accord cadre du 22/10/2013, un diagnostic local est sollicité à l'échelle de chaque service au travers d'un questionnaire structuré qui est inséré dans le DUERP type du MEAE. Une observation au cas par cas est réalisée à partir des retours des DUERP qui sont présentés aux instances de dialogue social. Les principaux constats font état d'une qualité imparfaite des diagnostics produits et du nombre encore insuffisant de remontées de terrain véritablement exploitables.

Le ministère a l'intention :

- ✓ d'actualiser le plan ministériel de prévention des RPS dont la nouvelle version sera diffusée en 2021 ;
- ✓ d'accroître sa communication autour de la prévention des RPS et la nécessité de renseigner avec précision les diagnostics locaux ;
- ✓ maintenir la forte densité de son programme de formation / information autour des RPS ;

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

La prévention des TMS est encore mal comprise et donc appréhendée avec difficulté par les services. Le comité de pilotage n'a pu se réunir en 2019 en raison de la crise sanitaire. Il est prévu d'organiser une réunion en 2021 (report de la réunion de 2020 en raison de la crise pandémique) pour proposer une évaluation de la mise en œuvre de la méthode PRAP et conseiller l'administration sur la meilleure démarche possible pour une bonne gestion de ce facteur de risque. L'objectif doit être de déployer une politique préventive applicable aussi bien en France que dans le réseau. Il est également prévu de mener une campagne de communication à partir de l'AC en 2021.

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

La principale action du Département sur la prévention des agents CMR est l'étude d'une stratégie préventive contre le risque de pollution des archives des affaires étrangères par des fibres d'amiante. Dans cette perspective, des campagnes de mesurage de la qualité de l'air et des prélèvements surfaciques ont été réalisés dans les locaux de stockage des archives (ainsi qu'une campagne spécifique au Japon). Depuis, le ministère s'est assuré la collaboration d'une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) pour l'accompagner dans la définition d'un protocole préventif normé et réglementaire (approche code du travail). Ces travaux sont prévus jusqu'en 2021.

En parallèle, le MEAE poursuit la réalisation des documents techniques amiante (DTA) dans l'ensemble de ses emprises dans le réseau. A la fin de l'exercice 2019, le taux de réalisation est approximativement de 65%.

- **prévention d'autres risques**

La prévention générale des différents facteurs de risque est rassemblée dans le DUERP type du Département. Elle est l'objet d'une action permanente engagée par les services et d'une observation de fond par les instances de dialogue social. Plusieurs opérations ont été organisées en matière de sensibilisation au handicap (dont l'analyse du risque est également transcrite dans le DUERP). L'étude du facteur de risque lié à l'expatriation (qualité de l'air, de l'eau, des aliments, des services de santé, des déplacements aériens, pandémies, maladies infectieuses, ...), spécifique au MEAE, fera l'objet d'un groupe de travail en 2021.

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

La politique SST du ministère fait l'objet des documents prévus par la réglementation (rapports annuels, programme annuel) ainsi que d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail. Ce format est constant depuis 2014. Il permet d'observer les évolutions d'une année sur l'autre sur la base d'indicateurs récurrents. Ces documents sont présentés chaque année aux représentants du personnel lors des CSHCT-M.

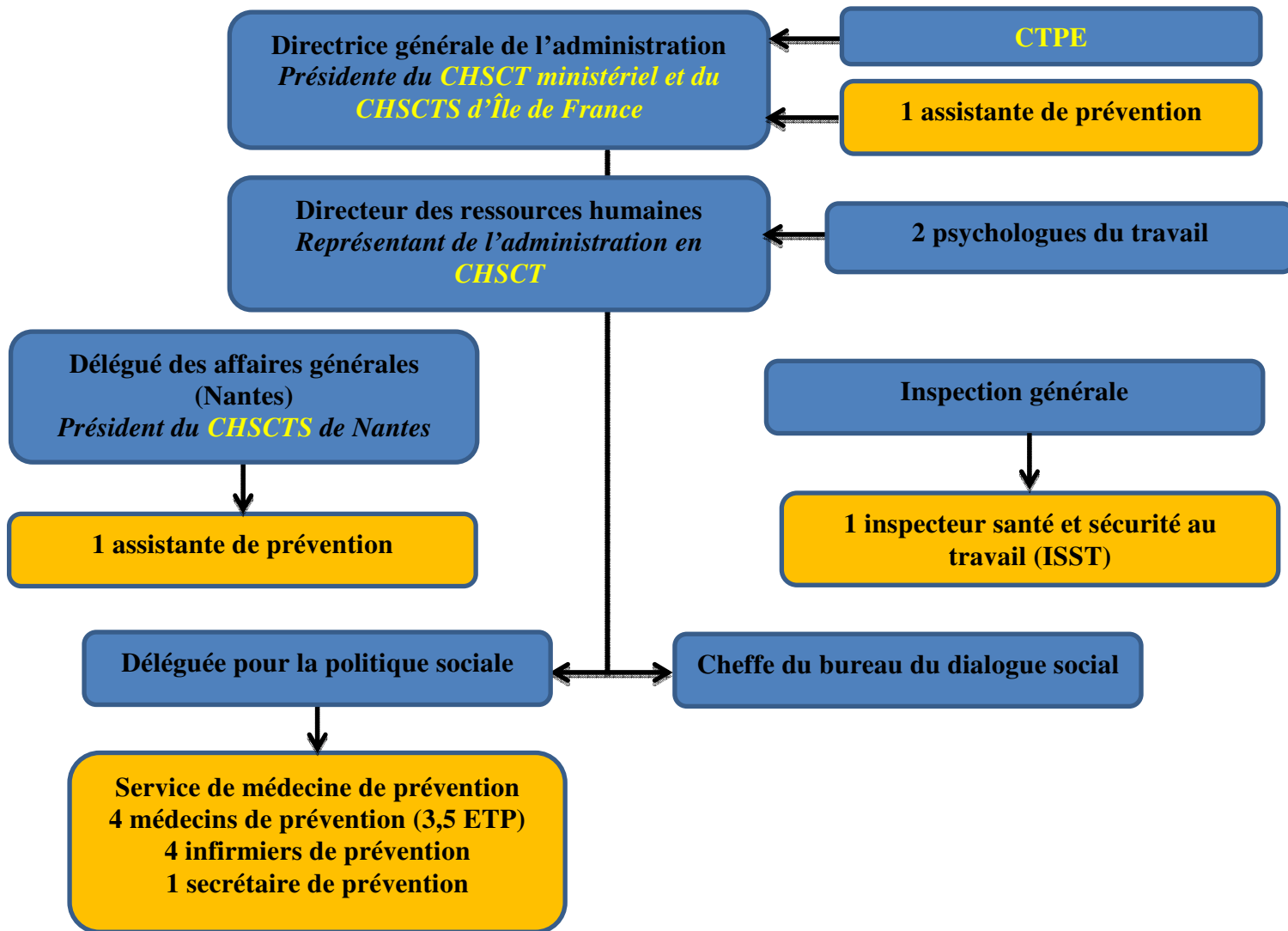
La déclinaison de la politique en faveur des agents en situation de handicap a été poursuivie sous la supervision du haut fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion du ministère. Une large étude sur l'accessibilité des implantations occupées par les services du ministère à l'étranger doit être lancée. Dans cette attente, un tableau faisant la synthèse des données déjà disponibles a été élaboré par la DRH et diffusé aux agents en situation de handicap, pour les guider dans l'élaboration de leurs vœux d'affectation à l'étranger.

- **le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Eu égard à la difficulté pour les postes à l'étranger de remplir les DUERP et, pour l'administration centrale, d'exploiter ceux-ci, il a été décidé de réaliser un outil de pilotage de la politique de prévention du Département. Ce dernier doit simplifier l'approche des sujets SST et faciliter leur instruction avec un niveau de compétence réduit. Une première réunion a été organisée sur ce projet en 2020.

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

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



Pour information, en 2020, il a été décidé d'impliquer la sous-direction de la politique des ressources humaines dans l'organisation et le suivi des réunions du CHSCT-M afin de renforcer l'articulation de ce dernier avec le CTM et, ainsi, d'anticiper la mise en place des futurs CSA, qui intégreront en leur sein la formation spécialisée en matière de HSCT.

Approbation de plusieurs textes

- Arrêtés de modification de la composition des CHSCT (ministériel et spéciaux) ;
- Mémento SST du MEAE (actualisation 11/2020) ;
- Note diplomatique du 20/09/2019 sur l'animation du dialogue social dans les postes.

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 2019 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. Un rapport spécifique est produit pour les services nantais ;
- 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 sont réunis en format GT pour prendre connaissance des DUERP produits par les services du MEAE. Ils peuvent apprécier la réalité des 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.

Thèmes permanents à l'ordre du jour des CHSCT

- Programme de formation (annuel et points d'étape) ;
- Projets immobiliers majeurs (en AC et dans le réseau) ;
- Accidents de service et maladies professionnelles ;
- DUERP / RSST / RDGI ;
- Suivi prévention amiante dans les archives.

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

153 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, Ethiopie, 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, Libye (à Tunis), 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, République centrafricaine, République démocratique du Congo, République dominicaine, République 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, Uruguay, Vanuatu, Venezuela, Vietnam.

AGRICULTURE ET ALIMENTATION



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

*Secrétariat général - Service des
ressources humaines
Sous-direction du développement
professionnel
et des relations sociales
Bureau de l'action sanitaire et sociale*

**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 2019**

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 composé du CHSCT ministériel, des CHSCT locaux (y compris les 2 CHSCT de l'administration centrale : Paris et Toulouse), des commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des lycées agricoles, des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST), des assistants de service social (ASS), des médecins de prévention (MdP), ainsi que des conseillers et des assistants de prévention (CP/AP).

Durant l'année 2019, le CHSCTM s'est réuni 6 fois en séance plénière, les 27 mars, 24 avril, 18 juin, 12 septembre, 15 octobre et 12 novembre.

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, le CHSCT-M a validé l'idée d'un plan pluriannuel. Ainsi, un nouveau programme national de prévention (PNP) 2019-2022 a été adopté lors de la séance plénière du CHSCT-M du 15 octobre 2019. Celui-ci a été élaboré sur 4 axes stratégiques qui sont :

1. **Le pilotage de la prévention ;**
2. **La prévention primaire et la culture de sécurité et de prévention ;**
3. **La qualité de vie au travail et le maintien en emploi ;**
4. **Les systèmes d'acteurs et le dialogue social.**

L'ACTIVITÉ DU CHSCT-M en 2019

Parmi les chantiers conduits et suivis par le CHSCTM, on peut citer :

- Les Journées techniques « Prévention des risques professionnels en activité de recherche »
- Regroupement AP/CP des établissements de l'enseignement supérieur, à VétagroSup (Lempdes/Clermont-Ferrand), les 2 et 3 avril 2019 ;
- La 1ère Université d'Été Santé sécurité au travail, au lycée agricole de Brie Comte Robert, les 3 et 4 juillet 2019 (élaboration du PNP) ;
- La Journée « Réussir un projet de rénovation en Abattoir », le 16 octobre 2019 à Rennes.

Par ailleurs, une session de formation initiale des membres du CHSCTM s'est tenue du 13 au 15 novembre 2019 à Paris. Participants : 6 (sur 14 attendus) : 2 FSU, 2 CFTD, 1 FO, 1 UNSA.

À noter également :

- La convention MAA-Oniris signée le 26 juin 2019, relative à l'évaluation des risques d'exposition aux agents chimiques via le déploiement de l'outil SEIRICH, établie entre l'école nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation (ONIRIS) et le MAA ;
- Un déplacement de la médecin de prévention, coordonnatrice nationale, à Rouen, à la suite de la pollution provoquée par l'incendie de l'usine de produits chimiques Lubrizol, les 8 et 9 octobre 2019 ;
- Le séminaire d'été des ISST, tenu du 2 au 5 septembre 2019 à Aix les Bains.

Les groupes de travail :

La reconduction annuelle du groupe de travail "Programme national de prévention - Crédits Santé sécurité au travail". Le CHSCTM 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, l'amélioration des conditions de travail des inspecteurs en abattoirs, et les actions visant à mettre en place d'espaces de discussion-thématique « parlons du travail ».

En 2019, ce groupe de travail s'est réuni trois fois : le 8 avril, le 13 juin et le 26 septembre.

Publication : Les "Chroniques" Santé et Sécurité au Travail :

Une rubrique santé, sécurité au travail est accessible sur l'intranet du MAA. Pour l'année 2019, 3 bulletins d'information ont été publiés à destination des agents du MAA, le 14 mars, le 19 juillet, et le 11 septembre.

Les notes de services publiées par le CHSCT-M du MAA en 2019 :

- Instruction technique du 11/06/2019 : Note de service relative au temps syndical des représentants des CHSCT du MAA ;
- Note de service du 30/10/2019 : Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2020 ;

- Note de service du 09/01/2019 : Prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR (institut d'accompagnement psychologique et de ressources) ;
- Note de service du 28/02/2019: Formation initiale des assistants et conseillers de prévention ;
- Note de service du 29/04/2019 : Congés de maladie, droits et procédures ;
- Note de service du 25/06/2019 : Formation initiale des assistants et conseillers de prévention nouvellement nommés. Rappel ;
- Note de service du 8/07/2019 : Accompagnement des agents au retour à l'emploi après une longue absence pour raisons médicales ;
- Note de service du 8/07/2019 : Déploiement du e-learning "Savoir réagir face aux risques ça s'apprend", à l'attention de la vie scolaire dans les lycées agricoles ;
- Note de service du 9/07/2019 : Mise à disposition des services de prestations d'assistances conseil en ergonomie dans les projets de conception / rénovation en abattoir d'animaux de boucherie ;
- Note de service du 10/07/2019 : Formation d'appui à la prise de fonction du personnel infirmier nouvellement nommé dans les établissements d'enseignement ;
- Instruction technique du 21/11/2019 : Modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Précisions méthodologiques sur le recueil des données 2019 et l'analyse de ces données (dans notre bilan)

Depuis l'an dernier, la manière de collecter les informations de cette enquête a changé. Trois questionnaires ont été établis avec l'outil Lime Survey ; BSST Hors Médecine, Médecine, CHSCT. Certaines informations sont issues de l'administration centrale comme la Formation ou les Accidents et Maladies professionnelles* ou encore les Inspecteurs SST.

Il y a plusieurs taux de réponse qui sont précisés au sein des différents onglets :

- 60,77% pour le taux de couverture global (29,95 % en 2017, 80,45% en 2018),
- 53,57% pour l'enquête BSST Hors médecine (42,11 % en 2017, 85,18% en 2018)
- 56,21% concernant la médecine de prévention (29,95 % en 2017, 75,64% en 2018)
- 72,55% pour l'enquête CHSCT (42,11 % en 2017, 80,55% en 2018).

Constat d'un taux de réponse en baisse par rapport à 2018.

37 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) ont répondu cette année à l'enquête SST et 26 à l'enquête Médecine, avec une marge d'erreur dans les réponses, alors que 100 EPLEFPA avaient répondu en 2018 et aucun en 2017.

Sur les 12 établissements d'enseignement supérieur agricole publics, 9 ont répondu aux enquêtes.

* Outil AT-MP du MAA, outil pilote pour le développement d'un outil interministériel par le CISIRH (DGAFP)

ARMEES

Note de synthèse concernant la politique menée en matière de prévention

au ministère des armées en 2019

Axes et perspectives de la politique menée par le ministère des armées en matière de santé et de sécurité au travail en 2019.

Politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail en 2019

La secrétaire générale 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 21 novembre 2019 et de la CIP du 28 novembre 2019, 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 (2020-2023) en matière de prévention. A ce titre, le ministère de la défense, le 12 février 2020, a fixé à ses grands subordonnés les orientations du ministère en matière de SST.

Ce plan s'inscrit dans le cadre :

- de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- du code de la défense, notamment ses articles L.4124-1 et L.4123-19 ;
- 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°2018-1286 du 27 décembre 2018 relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service ;
- 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 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité dans la fonction publique ;
- 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 de santé, sécurité au travail propre au ministère des armées.

Il s'articule autour de six orientations prioritaires :

- amélioration continue du dispositif en matière de santé et de sécurité au travail ;
- développement de la maîtrise des risques ;

- prévention des risques psychosociaux (RPS) ;
- prévention de l'exposition aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- prévention du risque lié aux rayonnements ionisants ;
- prévention et protection contre le risque incendie.

Les 22 axes qui résultent des six orientations précitées font l'objet de plans d'action annuels de 35 actions prévues dont 7 s'inscrivent sur toute la durée des orientations. Le suivi est assuré dans le cadre des travaux de la commission centrale de prévention (CCP) et de la commission interarmées de prévention (CIP).

Nouveaux textes applicables au ministère des armées

Le ministère des armées a poursuivi en 2019 les travaux réglementaires de mise en œuvre du décret n° 2012-422 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense avec la publication des textes suivants :

- arrêtés portant création de 365 comités d'hygiène, de sécurité et de travail au ministère de la défense.
- arrêté du 18 avril 2019 relatif au champ d'application et à la définition des activités pyrotechniques se déroulant lors de l'armement et du désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat au titre de l'exclusion visée à l'article R. 4462-1 du code du travail relatif à la prévention du risque pyrotechnique.
- arrêté du 29 octobre 2019 fixant la liste des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du ministère de la défense bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence, conformément à l'article 75-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Les actions conduites par le ministère en 2019

Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Orientations ministérielles

Le ministère des armées a poursuivi en 2019 les actions de prévention et d'accompagnement dans les situations de risques psychosociaux résultant des orientations ministérielles en matière de prévention et de traitement des RPS du 16 décembre 2014. Le plan d'action compte les 7 orientations ministérielles suivantes :

1. Sensibiliser et former les agents du ministère de la Défense à la prévention des RPS
2. Placer l'organisation du travail au centre de la prévention des RPS
3. Rappeler le rôle et les attributions du chef d'organisme en matière de prévention des RPS
4. Maintenir l'équipe pluridisciplinaire au cœur du dispositif d'évaluation des RPS
5. Réaliser un diagnostic partagé au niveau local
6. Assurer un suivi des RPS
7. Traiter les situations individuelles ou collectives de RPS

Le ministère des armées a réalisé, en 2020, un bilan à la fois quantitatif et qualitatif des orientations RPS et du plan d'action associé. Ce bilan est destiné à mettre à jour les orientations ministérielles et à dresser le nouveau plan d'action en 2021.

RPS et DUERP

Au titre de ce bilan RPS 2019, les éléments communiqués par les coordonnateurs centraux à la prévention sont les suivants :

- 544 organismes ont réalisé un diagnostic RPS conformément aux orientations ministérielles du 16 décembre 2014 et ont retranscrit les résultats dans le DUERP (soit 62,67 % des organismes du ministère des armées) ;
- 188 organismes n'ont pas réalisé le diagnostic RPS au 31 décembre ;
- 136 organismes n'ont pas communiqué d'information.

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.

Pour l'année 2019, 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 est de 159 personnels civil et militaire. Depuis 2013, 1245 fonctionnels de la prévention ont été formés sur ces risques.

D'autres formations sont organisées par le ministère des armées au profit de l'encadrement supérieur par le centre de formation au management de la défense (CFMD) ou par des prestataires externes dans le cadre de marché d'accompagnement en matière de RPS. Au titre de l'année 2019, 55 encadrants ont été formés par le CFMD.

Enfin, des formations plus généralistes comprenant 1 module dédié au RPS sont également organisées au profit de l'encadrement et des agents dans les écoles et centres de formation du ministère.

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.

Prévention des agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) notamment concernant l'amiante

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 2019, sur les 868 organismes du ministère :

- 411 organismes sont concernés par les CMR soit 47,35 % des organismes du ministère des armées ;
- 305 organismes ne sont pas concernés par les CMR ;
- 152 organismes n'ont pas communiqué d'information.

Parmi les 411 organismes concernés par les CMR :

- 390 organismes ont procédé à l'inventaire des produits CMR soit 94,89 % ;
- 178 organismes ont engagé un plan d'action destiné à substituer les produits CMR soit 43,31 %.

Depuis 2019, une fiche d'information sur le risque chimique ainsi qu'une plaquette spécifique aux agents chimiques CMR « Repérer, prévenir, tracer » ont été mises en ligne sur le site intranet SGA-Connect accessible à l'ensemble du personnel du ministère des armées. Ces documents ont notamment pour objectif de donner une information générale permettant de guider les fonctionnels de la prévention, et plus particulièrement ceux qui débutent dans ces fonctions, sur les mesures à mettre en œuvre au sein des organismes.

En matière de prévention d'exposition au plomb lors des activités de préparation opérationnelle, les armées suivent un plan de maîtrise du risque de plombémie dans les stands de tir initié en 2017.

Dans ce cadre, le service d'infrastructure de la défense a réalisé un cahier des clauses techniques particulières type (CCTP) qui est complété en tant que de besoin par un protocole de mesures d'exposition au plomb dans les stands de tir fermé ou assurant leur entretien élaboré par les armées.

Le service de santé des armées a mis en place un indicateur de suivi anonyme de la plombémie des agents faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

Pour rappel, pour les années 2020-2023, une des six orientations ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail du ministère des armées porte toujours sur la prévention de l'exposition aux substances CMR.

Cette orientation s'articule autour des 5 axes suivants :

- Poursuivre les travaux de simplification du dispositif de traçabilité des risques professionnels ;
- Poursuivre l'évaluation des risques liés aux substances CMR ;
- Réaliser et exploiter les mesures des valeurs limites d'exposition professionnelles ;
- Améliorer la mise en œuvre des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition à l'amiante au ministère ;
- Diminuer les expositions au risque plomb.

Des plaquettes d'information sur le plomb, sur les fibres céramiques réfractaires et un guide sur les nanomatériaux, en phase de préparation, serviront de support pour les plans d'actions s'inscrivant dans cette orientation ministérielle.

Amiante

Depuis de nombreuses années, une stricte application des dispositions du code du travail relatif 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 dispositions réglementaires issues du décret n° 2012-639 du 4 mai 2012 relatif au risque d'exposition à l'amiante, ont fait l'objet de déclinaisons au sein du ministère en termes de catégorisation des opérations et de maintien en condition opérationnelle (MCO) des équipements et des matériels terrestres, aériens et maritimes.

La campagne d'inspection réalisée par l'ITA en 2018 a mis en évidence que le risque « amiante » est effectivement pris en compte par les organismes du ministère réalisant des opérations de maintien en condition opérationnelle mais que les modalités de mise en œuvre présentent encore des non-conformités à la réglementation et sont source de risque pour le personnel.

Le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations fixe que les modalités de réalisation de ce repérage seront précisées par des arrêtés spécifiques à six domaines d'activités. Des experts du ministère des armées, participent aux groupes de normalisation relatifs au « repérage amiante dans les navires, bateaux et autres engins flottants » et au « repérage amiante dans les aéronefs » pilotés par la DGT dans le cadre de la mise en œuvre du décret du 9 mai 2017 précité.

Pour les années 2020-2023, les orientations ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail du ministère des armées comprennent toujours un axe visant à l'amélioration de la mise en œuvre des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition à l'amiante.

Une plaquette d'information sur l'amiante, les directives et instructions des armées relatives aux opérations de MCO des matériels et équipements terrestres, aéronautiques et navals, est en phase de préparation.

Par ailleurs, en 2019, le traitement des dossiers relatifs au préjudice d'anxiété lié à l'amiante s'inscrivant dans le cadre du guichet transactionnel amiante (protocole transactionnel mis en place en 2018 visant à la réparation de du préjudice moral d'anxiété résultant de l'exposition professionnelle à l'amiante) a continué de mobiliser fortement les équipes dédiées du ministère afin de répondre aux demandes (environ 5000 dossiers en 2019).

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

Prévention du risque routier

La ministre des armées 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 le bureau de la mission prévention et sécurité routières du ministère de la défense (BMPSRMD).

Le 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).

Composé de 20 agents civils et militaires, il intervient au profit des ressortissants du ministère dans ce domaine par le biais de divers vecteurs : conférences, formations de relais locaux, sensibilisation au travers d'ateliers dynamiques, diffusion de supports pédagogiques...

Le BMPSRMD a mené en 2019 des projets importants pour réduire l'accidentalité routière au sein du ministère :

- Définition des actions à mener pour respecter nos engagements vis-à-vis de la charte des 7 engagements pour une route plus sûre signée entre le ministère des armées (SGA) et la délégation interministérielle à la sécurité routière le 12 février 2018 ;
- Animation de 2 groupes de travail « Les armées, la prévention routière » avec les coordonnateurs centraux à la prévention ;
- Réception d'un camion podium permettant de déployer simultanément 2 ateliers de sensibilisation ;
- Réalisation de l'état des lieux des données existantes en accidentologie routière au sein du ministère et travaux visant à améliorer les remontées d'accidentalité avec les états-majors, directions et services ;
- Relance des stages de prévention routière.

En 2019, le BMPSRMD a :

- Réalisé 100% de son plan de charge de formation avec 72 stagiaires répartis sur 3 formations distinctes.
- Sensibilisé 8 935 personnels aux risques routiers ;
- Animé 2 groupes de travail « Les armées – la prévention routière » ;
- Clôturé le concours national d'affiches de prévention routière 2018-2019 en récompensant 10 lauréats au cours d'une cérémonie de remise des lots ;
- Effectué 55 missions auprès des directions et services du ministère pour distribuer un total de 26 782 supports pédagogiques ;
- Réalisé 2 conférences sur le thème de la sécurité routière.

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.

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

Formations des fonctionnels de la prévention au ministère des armées

Les CPRP et préventeurs du ministère des armées reçoivent une formation générale à la prévention des risques professionnels dispensée 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 d'une à trois semaines selon la population concernée (les CPRP bénéficient d'une formation de deux à trois semaines selon la nature des risques présents dans leur organisme (tertiaires ou industriels) et les préventeurs bénéficient d'une formation d'une durée de deux semaines) ;
- des stages spécialisés concernant les risques environnementaux, les risques électromagnétiques, les risques psychosociaux ou l'évaluation des risques professionnels.

En 2019, 1012 fonctionnels de la prévention ont pu bénéficier des stages organisés par le CFD dans le domaine de la prévention et de l'environnement.

Accompagnement des fonctionnels de la prévention au ministère des armées

Le ministère des armées a poursuivi au cours de l'année 2019, le chantier relatif à l'allègement de la charge de travail administratif des chargés de prévention des risques professionnels (CPRP), initié en 2017. 5 commissions de travail pilotées par la DRH-MD ont été constituées sur les domaines suivants :

- le dispositif de remontées d'informations ministérielles et interministérielles en matière de santé et sécurité au travail (SST),
- la formation des CPRP,
- la fiche emplois nuisances (FEN),
- les attributions multiples : accompagner les CPRP et préventeurs dans leurs fonctions notamment par la mise à disposition de ressources numériques sur le site Intradef du SGA,
- les conventions d'emprise.

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

Au titre de l'année 2019, le CFD a organisé, avec l'appui de formateurs accrédités et des conseillers de prévention des bases de défense, 59 sessions de formation de deux jours permettant de former 566 membres de CHSCT.

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.

En 2019, pour 868 organismes :

- 728 organismes disposent d'un DUERP;
- 29 organismes n'ont pas de DUERP ;
- 111 organismes n'ont pas fourni d'information.

Au titre des informations communiquées par les acteurs centraux de la prévention, 83,9% des organismes disposent d'un DUERP (le nombre d'organismes ne disposant pas d'un DUERP est en diminution : 29 organismes contre 36 en 2018).

Par ailleurs, 564 organismes ont mis à jour leur DUERP soit 64,98%.

Le télétravail au ministère des armées.

Outil de dialogue social et de management au bénéfice du service et des agents, le télétravail est en déploiement au sein du ministère, depuis début 2017. Afin d'accompagner les employeurs ainsi que les agents et parachever le corpus réglementaire de la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère, la DRH-MD a élaboré la circulaire du 21 juillet 2017 et un guide ministériel. Ce guide réalisé en concertation avec les organisations syndicales détaille, en 12 fiches pratiques, les différentes étapes concrètes d'élaboration et de validation d'une demande de télétravail.

Après avoir crû de 47% entre 2017 et 2018, le nombre d'agents en télétravail fait état d'une augmentation de 170 % entre 2018 et 2019, soit une hausse de 338 agents. Le recours au télétravail concerne en premier lieu les fonctionnaires et les agents non titulaires, et dans une bien moindre mesure les ouvriers de l'Etat, dont les fonctions sont généralement moins adaptées à ce mode de travail.

Au-delà du périmètre défini par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, des mesures de travail déportées dans des enceintes militaires peuvent être prises pour permettre à des agents en situation de célibat géographique ou devant disposer de moyens de connexion aux réseaux sécurisés d'exercer leur activité à proximité de leur domicile familial. Cette formule a été fortement sollicitée à l'occasion des mouvements sociaux nationaux de la fin d'année 2019.

Le ministère souhaite favoriser le développement du télétravail. Ce nouveau mode d'exercice du travail vise notamment à mieux concilier les temps de vies professionnelle et personnelle.

Répartition des agents civils en télétravail, par statut, par catégorie et par sexe :

	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	272	148	420
Catégorie A+	3	2	5
Catégorie A (Hors cat A+)	82	61	143
Catégorie B	97	67	164
Catégorie C	90	18	108
Non titulaires	47	43	90
Niveau 1	44	39	83
Niveau 2	3	4	7
Niveau 3	0	0	0
Ouvriers de l'Etat	10	17	27
Ouvriers	10	14	24
Chefs d'équipe	0	2	2
TSO	0	1	1
Total	329	208	537

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

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 fixe les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail au personnel civil et au personnel militaire employés dans les organismes relevant du ministère des armées. Ce texte maintient le chef d'organisme au centre de la politique de prévention. Ce chef d'organisme s'appuie 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.

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 prévention¹ du ministère des armées, que le principe général de la périodicité est de 24 mois² pour les examens

¹ 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).

² Conformément à l'article 17 de l'arrêté du 23 janvier 2013.

médicaux, y compris pour les agents placés en surveillance médicale renforcée (à l'exception des agents classés 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).

Organisation SST mise en place par le ministère

Acteurs

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 2019, le ministère des armées compte³ 14 coordonnateurs centraux à la prévention.

Le ministère des armées compte 148 agents exerçant leurs activités au profit des coordonnateurs centraux à la prévention à l'échelon central ou intermédiaire.

³ 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.

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

Le chef d'organisme est chargé de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale des agents qui relèvent de son autorité.

Le chef d'organisme est un acteur central de la politique de prévention, il s'appuie sur des acteurs opérationnels de la chaîne santé, sécurité au travail.

Les chefs d'organisme au sens du décret du 29 mars 2012 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^{er} 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.

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 ministériel⁴.

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.

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 des armées.

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 armées⁵.

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'assume 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 :

⁴ Arrêté du 9 avril 2013 fixant les modalités de désignation et les attributions du chargé de prévention des risques professionnels.

⁵ Arrêté du 9 octobre 2000 modifié relatif à l'exercice des attributions confiées au contrôle général des armées en matière d'inspection du travail.

- 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 attribué.

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 2019, l'activité de l'inspection du travail dans les armées demeure très soutenue, que ce soit au titre des activités de contrôle (297 inspections réalisées), en tant qu'autorité administrative (près de 800 décisions et actes administratifs) et enfin en matière d'appui aux chaînes de prévention des risques professionnels, avec près de 220 interventions telles que des enquêtes accident ou des saisines individuelles.

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. Cette convention est en cours de mise à jour.

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 2019 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 (les 10 mai, 11 septembre et 28 novembre 2019);
- au niveau local, des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA). Le ministère des armées compte plus de 661 CCHPA qui se réunissent 4 fois par an, parfois simultanément avec les CHSCT.

Au titre de l'année 2019, le CFD a organisé des sessions de formation permettant de former 394 membres de CCHPA.

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 4 avril, 28 juin et 21 novembre 2019. Les comptes rendus ainsi que leurs annexes sont joints à cette note d'accompagnement (voie électronique).

L'architecture des CHSCT du ministère des armées

Suite à la publication du décret 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense, les CHSCT sont devenus des instances spécialisées placées auprès des comités techniques.

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.

A la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, 365 CHSCT ont été créés par arrêtés ministériels, auxquels s'ajoutent 13 CHSCT compétents pour les établissements publics sous tutelle du ministère des armées.

Au 31 décembre 2019, ils se répartissaient selon le détail suivant :

- 1 CHSCT ministériel (CCP) ;
- 1 CHSCT d'administration centrale (AC) ;
- 1 CHSCT de réseau (R) ;
- 250 CHSCT locaux (L) ;
- 6 CHSCT spéciaux locaux (SL) ;
- 26 CHSCT spéciaux de réseau (SR) ;
- 30 CHSCT spéciaux d'administration centrale (SAC) ;
- 50 CHSCT de base de défense (BdD) parmi lesquels 10 ont un champ de compétence similaire à un CHSCT local.

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

Les principaux thèmes abordés dans les instances de concertation au niveau local au titre de l'année 2019 sont les suivants :

- Les projets de réglementation spécifique concernant l'organisation de la prévention lors d'intervention d'entreprises extérieures, le risque incendie et l'accessibilité dans les établissements recevant du public, les rayonnements électromagnétiques ;
- Les orientations ministérielles en matière de SST pour la période 2020-2023 et le plan d'action SST 2020 ;
- Le fonctionnement de la médecine de prévention.

Les points abordés lors de la commission centrale de prévention (CHSCT ministériel) figurent dans les procès-verbaux de la CCP joints en annexes.

Les principaux thèmes de concertation au niveau des CHSCT L, SAC, SR et SL sont les suivants :

1. Informations sur le CHSCT / composition / règlement intérieur / calendrier
2. Visites SST de prévention des locaux par les CHSCT / site / poste de travail
3. Le registre SST / présentation
4. Conditions de santé, sécurité et de travail / organisation du travail

Éléments d'information sur les chiffres communiqués dans les tableaux

Les EPA sous tutelle du ministère des armées n'ont pas été saisis en vue de compléter le bilan au titre de l'année 2019. En effet, le fait qu'ils relèvent du régime commun de la fonction publique entraîne des difficultés de récupération, de fiabilisation et d'intégration des données à celles du ministère. De ce fait, au regard de la charge de travail que l'intégration de ces données à celles du ministère représente, ils n'ont pas été sollicités pour réaliser l'enquête 2019.

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.

L'enquête des coordonnateurs centraux à la prévention fait état de 868 organismes.

Onglet "Présentation du ministère"

L'effectif communiqué s'élève à 268 294 personnels correspondant à l'ensemble du personnel civil et militaire du ministère des armées au titre de l'année 2019, soit :

- 62 512 personnels civils (hors DGSE) ;
- 205 782 militaires.

L'effectif du personnel civil correspond à celui communiqué dans le bilan social de l'année 2019 au même titre que l'effectif du personnel militaire.

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 8⁶ de l'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention au ministère de la défense.

Le nombre de chefs de services correspond quant à lui au nombre d'organismes du ministère communiqué par les coordonnateurs centraux à la prévention, soit 868.

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 :

⁶ 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.

- 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'assistants de prévention a été communiqué par les coordonnateurs centraux à la prévention.

Q A2 : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère.

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.

Q A6 : Le ministère organise une formation uniformisée des préventeurs d'une durée de 8,5 j (2 semaines) assurée par des formateurs internes au ministère.

Q A7 : En complément des formations indiquées, au sein du ministère, 159 agents ont suivi une formation RPS et 93 ont bénéficié d'une formation sur le DUERP. Il n'est cependant pas possible de distinguer entre les CPRP et les préventeurs qui ont suivi ces formations. 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.

Q A9 : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère.

Q A10 : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère.

Q A12 : Le chiffre correspond aux effectifs du ministère.

Q A13 : Le ministère met en œuvre une formation initiale uniformisée au sein du ministère d'une durée de 14 jours.

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, partie "Inspecteurs santé et sécurité au travail".

Les données ne concernent que le ministère des armées.

S'agissant des recours au droit de retrait et droit d'alerte, il s'agit des données fournies par l'inspection du travail des armées ayant fait l'objet d'une saisine, suite à un désaccord sérieux ou persistant. Pour information complémentaire, les données collectées auprès des présidents de CHSCT font état de 77 droits de retraits exercés. Les données communiquées par les coordonnateurs centraux à la prévention font état de 113 exercices du droit de retrait.

Onglet « formation des agents » :

Ces données incluent aussi bien le personnel civil que le personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil.

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.

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.

Q E7.1 et E7.2 : Les données ne concernent que le ministère des armées. Pour la Q E7.1 : 738 nouveaux protocoles (703 pour les ouvriers de l'Etat et 35 pour les agents fonctionnaires) ont été accordés en 2019 pour l'essentiel au titre de l'amiante. Pour ce qui concerne la Q E7.2 : 1747 protocoles de suivi post-professionnel ont été accordés en 2019. En complément des nouveaux protocoles accordés en 2019, 1028 renouvellement de protocoles ont été réalisés en 2019, soit 1009 pour les ouvriers de l'Etat et 19 pour les fonctionnaires.

Il est à souligner que les données transmises, le sont en nombre de protocoles et qu'un même agent peut être bénéficiaire de plusieurs protocoles dès lors qu'il existe plusieurs agents causals.

Onglet « accidents du travail et maladies professionnelles » :

Ces tableaux concernent le personnel civil du ministère des armées. Les personnels du ministère travaillant au sein de DCNS et Nexter, sociétés de droit privé, sont exclus ainsi que les personnels militaires.

Par ailleurs, tous les taux de réponse sont à 49,86% 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.

Questionnaire n° 2 : CHSCT

Le taux de réponse est de 49,86%

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 62 CHSCT spéciaux comprennent les CHSCT spéciaux locaux (6), spéciaux de réseau (26) et spéciaux d'administration centrale (30).

Q3 : 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 365 CHSCT du ministère des armées (chiffre issu des élections du 6 décembre 2018) est de 2928 représentants titulaires et suppléants.

Q7 : 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, tout agent civil relève d'au moins un CHSCT de proximité.

Q10 : Sont comptabilisés les organismes et les antennes d'organismes du ministère des armées 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, 868 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, une même emprise peut être comptabilisée plusieurs 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.

Q20 : Le CHSCT de proximité ayant réalisé plus de 5 enquêtes dans le tableau en a comptabilisé au total 35 au titre de l'année 2019.

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 2019 sont les suivantes :

Nombre d'organismes disposant du registre SST	743
Nombre d'organismes n'ayant pas de registre SST	32
Nombre d'organismes pour lesquels l'information n'est pas disponible	93
Total du nombre de registre SST	868

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 : Les données du ministère proviennent des réponses données par les présidents de CHSCT du ministère des armées.

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

Nombre d'organismes ayant réalisé un diagnostic RPS conformément aux orientations ministérielles du 16/12/2014 et ayant retranscrit les résultats dans le DUERP	544
Nombre d'organismes n'ayant pas réalisé le diagnostic RPS et n'ayant pas retranscrit les résultats dans le DUERP	188
Nombre d'organismes pour lesquels l'information n'est pas disponible	136
Préciser le nombre de :	868

CONSEIL D'ETAT

Bilan de la politique menée par le Conseil d'État en matière de santé et de sécurité au travail en 2019

Réf. : Note de la DGAFP relative au 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'État pour l'année 2019

1/ Axes de la politique menée par le Conseil d'État en matière de santé et sécurité au travail en 2019

La politique menée par le Conseil d'État en matière de santé et sécurité au travail en 2019 s'articule autour des axes 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 et rappel des notions de risque et de danger ainsi qu'une sensibilisation continue des chefs de services, des chefs de juridictions 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 la santé :
 - 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) en collaboration avec les services de la direction de l'équipement.
 - 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).
 - Poursuite du programme de mise en conformité des juridictions en matière d'accessibilité des personnes handicapées dans l'ensemble des bâtiments et mise en place progressive des registres publics d'accessibilité au sein de chaque site.
 - Coordination de tous les acteurs santé et sécurité au travail (direction de l'équipement, CHSCT, assistants de prévention) dans tout projet immobilier.

- Médecine de prévention :

L'activité de la médecine de prévention en 2019 a porté sur la santé des agents, les risques professionnels et les conditions de travail.

Des actions d'informations et de prévention ont été menées sous forme d'actions de sensibilisation sur la santé au travail des personnels par la diffusion de fiches sur différents thèmes (l'accident ischémique transitoire : une urgence absolue, les bienfaits de l'arrêt du tabac, la conduite à tenir devant un trouble aigu du comportement en milieu professionnel), de formations dispensées aux assistants de prévention et de conseils techniques aux personnels de la juridiction administrative.

Actions de prévention, de formation et animation du réseau « hygiène et sécurité »

Formations et informations sur la lutte contre les risques psychosociaux dans les juridictions, le rôle de l'assistant de prévention dans le cadre d'une visite de délégation CHSCT, la place de l'assistant de prévention dans la médiation face aux situations de RPS, la méthodologie pour

l'élaboration et l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels lors de la rencontre annuelle organisée à leur attention.

2/ Les actions conduites en 2019 en matière de :

Démarche d'acquisition des labels « égalité-diversité » :

Afin de répondre au cahier des charges relatif à la procédure d'évaluation réalisée par l'AFNOR, le Conseil d'État a mis en place le plan « Vivre ensemble » afin de lutter contre toutes les discriminations. Plusieurs campagnes ont été menées au cours de l'année pour sensibiliser les personnels de la juridiction administrative (Conseil d'État, cour nationale du droit d'asile, tribunaux administratifs et cours administratives d'appel) à l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations ou l'emploi des personnes handicapées.

Sous l'impulsion de la déléguée à la diversité, les référents diversité des juridictions ont mené des actions locales de sensibilisation lors d'évènements clés tels que la journée de la femme, la journée de lutte contre l'homophobie, la semaine pour l'emploi de travailleurs handicapés.

Prévention des risques psychosociaux (RPS) :

La majorité des juridictions administratives se sont saisies de la problématique de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans de prévention des risques psychosociaux.

Un groupe de travail ayant pour mission de proposer des solutions pour améliorer le traitement des signalements RPS dans les juridictions administratives a été constitué en juin 2019 et a abouti à la transmission d'une note relative au traitement des signalements.

Concomitamment, le groupe de travail issu du comité hygiène et sécurité des services du Conseil d'État s'est réuni tout au long de l'année 2019 pour réfléchir aux moyens de prévenir et de traiter les risques psychosociaux. Ses travaux ont conduit à la mise en place d'un dispositif de mentorat. 10 agents nouvellement arrivés ont souhaité bénéficier de ce dispositif lancé le 20 mai 2019.

Enfin, un bilan annuel des signalements RPS fait l'objet d'un point régulier à l'ordre du jour des séances plénières des trois CHSCT.

Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) :

En 2019, la prévention des troubles musculo-squelettiques a reposé sur des actions de sensibilisation des personnels sur leur santé au travail.

Des actions ergonomiques visant à modifier les situations de travail et réduire les contraintes pesant sur les personnels de la juridiction administrative ont été mises en œuvre, notamment en raison de l'expérimentation de postes de travail équipés de 3 écrans.

Mise aux normes d'accessibilité des locaux :

La mise aux normes d'accessibilité a été engagée en 2012 pour 18 juridictions et programmée pour les autres.

Au 31 décembre 2019, 28 juridictions sont accessibles au sens de la loi du 11 février 2005. La conformité d'accessibilité est atteinte pour près de 60% des immeubles abritant la juridiction administrative.

Corrélativement, 17 registres publics d'accessibilité ont été constitués et ont été adressés aux juridictions sous format papier et de manière dématérialisée pour la mise en ligne sur leurs sites internet.

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) :

En 2019, le travail en mode projet sur les documents uniques a permis de donner une cohérence et de structurer les actions des différents acteurs de la prévention : une forte amélioration dans la compréhension de la méthodologie d'élaboration et de mise à jour de ces documents a été constatée.

Leviers efficaces de la démarche de prévention, des actions de sensibilisation des chefs de service, des chefs de juridiction, des greffiers en chef ainsi que des formations aux assistants de prévention sont réalisés régulièrement.

Démarche QVT : suites de l'enquête « baromètre social »

Une enquête sur le climat social a été menée en 2017 dans la juridiction administrative (Conseil d'État, cour nationale du droit d'asile et tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel). Son objectif était, entre autres, de pouvoir identifier les éventuelles difficultés organisationnelles ou managériales et de dresser des perspectives sur les actions d'amélioration nécessaires. La réitération régulière de l'enquête permettra de suivre l'évolution du climat social dans chaque collectivité de travail.

S'agissant des services du Conseil d'État, un plan « construire ensemble » a été mis en place afin de définir les axes d'amélioration à mettre en place consécutifs aux résultats de cette enquête. Des forums de discussion par ateliers thématiques (action des instances représentatives du personnel, Innovation, améliorer la communication institutionnelle, favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité, favoriser la communication liée aux ressources humaines, améliorer la reconnaissance et l'écoute, faciliter l'intégration de nouveaux arrivants), ont été organisés en fin d'année 2018, début d'année 2019 afin de faire participer les membres et les agents sur les actions à mettre en œuvre.

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

Visites de délégation :

Au total en 2019, les délégations du CHSCT ont effectué onze visites.

Séances plénières des CHSCT :

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) se sont réunis au total à 12 reprises (6 fois pour le CHSCT CE, 3 fois pour les CHSCT CNDA et TACAA) au cours de l'année 2019 avec un ordre du jour qui a 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 du document unique 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 des travaux effectués par le groupe de travail sur les risques psychosociaux (Conseil d'État) et le suivi de la démarche de prévention des risques psychosociaux par des points d'étape sur la mise en œuvre du plan de prévention dans les juridictions administratives ;
- le suivi des opérations immobilières ;
- la réorganisation d'espaces de bureau (en lien avec le CTS).

Animation du réseau des assistants de prévention :

Une rencontre annuelle des assistants de prévention a été organisée les 16 et 17 octobre 2019, dans le cadre de leur formation continue.

Les échanges se sont organisés avec la mise en place d'ateliers afin de privilégier l'interactivité et le travail sur des cas pratiques autour de différents thèmes tels que la mobilisation des juridictions dans la lutte contre les risques psychosociaux, le rôle de l'assistant de prévention dans l'organisation d'une visite de délégation CHSCT, les grands principes de la médiation et la méthodologie relative à l'élaboration et à l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

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, ont pu participer en 2019 à différents groupes de travail ou autres réunions relatives à la présentation de projets immobiliers, documents uniques d'évaluation des risques professionnels, à la prévention des risques psychosociaux, au projet d'expérimentation de binômes d'assistants de prévention dans les juridictions.

Par ailleurs, le rôle du secrétaire du CHSCT spécial des TACAA a été réaffirmé par l'élaboration d'une fiche relative à son rôle et ses missions.

La collaboration entre le secrétariat général du Conseil d'État et les organisations syndicales a permis de mettre en place des actions d'amélioration des conditions de travail des personnels et témoigne de la qualité du dialogue social qui se veut riche et constructif.

5/ ANNEXES :

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

Cartographie détaillée des CHSCT relevant du Conseil d'État

Le Conseil d'État comprend trois CHSCT spéciaux :

- Le CHSCT spécial des services du Conseil d'État 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 en métropole et 11 en outre-mer, 8 cours administratives d'appel ;
- Le CHSCT spécial des services de la cour nationale du droit d'asile, compétent pour ses six sites situés à Montreuil.

Documentation

- Dispositif du mentorat au sein des services du Conseil d'Etat
- Note du secrétaire général en date du 28 mars 2019 relative au traitement d'un signalement de risques psychosociaux (RPS)
- Vademecum sur l'ergonomie du poste de travail
- Lancement d'un appel à candidature pour la constitution de binômes d'assistants de prévention à titre expérimental dans les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel
- Fiche relative au rôle et aux missions du secrétaire du CHSCT spécial des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel

**TRANSITION ECOLOGIQUE
COHESION DES TERRITOIRES ET
DES RELATIONS AVEC LES
COLLECTIVITES TERRITORIALES**

Note synthétique concernant les principales actions de prévention menées par les Ministères chargés de la Transition écologique et solidaire et de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MTES-MCTRCT) en 2019

La politique de prévention des risques professionnels au sein de nos ministères est structurée autour de 4 orientations principales :

- la promotion d'une culture commune de la pratique de la prévention,
- le développement et la professionnalisation des acteurs de la prévention,
- 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 ».

Elle se décline au travers d'un programme pluriannuel d'actions de prévention ainsi qu'au travers des chantiers inscrits à l'agenda social ministériel mis en œuvre.

Le premier objectif des actions menées en 2019 fut, dès sa reconstitution à l'issue des élections professionnelles de décembre 2018, de redéfinir avec le CHSCT ministériel le nouveau programme pluriannuel de prévention pour la nouvelle mandature.

Ainsi un nouveau programme, focalisé sur les actions prioritaires à mener en matière de prévention des risques professionnels et, de manière plus globale, d'amélioration des conditions de travail, a été proposé à la concertation des membres du CHSCT ministériel le 17 juin 2019.

Il s'appuie, pour une grande part, sur les constats et préconisations formalisés dans le rapport annuel d'activité des médecins du travail sur les liens santé et travail présenté au CHSCT ministériel du 16 octobre 2018 ainsi que dans le rapport relatif à la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT) établi au titre de l'année 2017 présenté au CHSCT ministériel du 20 mars 2019.

L'ambition de ce plan est de mieux accompagner les services et les agents dans la poursuite d'une démarche d'amélioration continue d'évaluation et de prévention des risques professionnels, et en premier lieu des risques psycho-sociaux (RPS), dans un contexte de réorganisation des services qui nécessite un renforcement de cet accompagnement.

I. Mesures visant la prévention des RPS

D'un point de vue transversal, le programme pluriannuel prévoit :

- En lien avec les médecins du travail, le renouvellement de la démarche de prévention des RPS et l'accompagnement spécifique des services non encore dotés de leur plan de prévention des RPS ;
- La poursuite de la mise à disposition des services d'outils permettant de faire face aux situations d'urgence ou sensibles ;
- Le renforcement du dispositif d'accompagnement des agents et des services dans le cadre de projets de transformation ;
- Le suivi longitudinal des syndromes post-traumatiques ;
- La poursuite du déploiement annuel des actions de la formation du management à la prévention des RPS à l'accompagnement au changement et à des modes de travail plus collaboratif, avec un effort particulier sur l'encadrement intermédiaire et les agents nouvellement affectés sur des fonctions d'encadrement (action complétée par

la transmission à tous les services du guide de l'encadrant rédigé au sein de la DRH).

- La lutte contre l'isolement professionnel des agents en situation de handicap en travaillant sur l'accessibilité des outils informatiques ;
- La reconduction de l'action de sensibilisation des encadrants et des acteurs de prévention sur la vigilance particulière à observer vis-à-vis des personnels en situation de handicap dans un contexte de réorganisation des services, pour prévenir le risque d'une désinsertion professionnelle de ces agents.

De façon plus spécifique le programme prévoit le lancement d'une démarche de diagnostic et de prévention des RPS propres aux Directions interdépartementale des routes.

Dès 2019, le dispositif d'accompagnement des agents et des services dans le cadre de projets de transformation a été renforcé par la mise à disposition d'un guide de repères méthodologiques pour la conduite RH des transformations et la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique assuré par des professionnels (psychologues cliniciens et psychologues du travail) extérieurs à l'administration.

En parallèle, concernant l'élaboration d'outils de prévention ou d'accompagnement des situations sensibles à destination des services, le catalogue de fiches a été complété par une fiche réflexe sur l'accompagnement d'un agent lors de la reprise du travail après une absence de longue durée.

II. Mesures visant la prévention des TMS

Le programme pluriannuel prévoit également des mesures pour prévenir les risques liés à la manutention et aux contraintes posturales afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques TMS :

- Le déploiement dans les services déconcentrés de la démarche menée en administration centrale, avec des supports d'information et de sensibilisation développés en matière de prévention des TMS liés aux postes bureautiques (kit de formation continue à destination des assistants et conseillers de prévention permettant d'analyser les situations de travail bureautique et d'accompagner les agents dans l'aménagement des bureaux et la mise en œuvre des équipements).
- Le déploiement de la formation sur les risques liés aux contraintes posturales dans le cadre d'une démarche générale de prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) pour inciter les services à risques majeurs à s'engager dans une démarche de prévention allant au-delà des formations sur les gestes et postures.

Concernant les actions entreprises en la matière en 2019, il faut noter que tous les éléments de la démarche menée en administration centrale ont été mis à disposition des services déconcentrés (mise à disposition des supports d'information et de sensibilisation liés aux postes bureautiques).

III. Mesures visant la prévention des expositions aux CMR

Concernant la prévention du risque chimique et notamment la prévention des expositions aux agents chimiques dangereux (ACD) ou aux substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR), le programme pluriannuel prévoit :

- La reprise des travaux du groupe de travail sur la traçabilité des expositions visant l'élaboration d'un état des lieux et de la préparation d'un guide relatif à la traçabilité individuelle des expositions aux CMR et à la mise en œuvre du suivi post professionnel associé (cf. décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction).
- Le lancement des travaux méthodologiques avec l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) permettant d'objectiver l'exposition des agents en situation de travail les plus exposés à la pollution de l'air et à ses conséquences sur leur santé.
Plus spécifiquement au sein des Direction interrégionales de la mer (DIRM) l'harmonisation des consignes pour limiter les expositions au mercure des agents lors des opérations d'entretien.

IV. Mesures concernant la Qualité de vie au travail

Les actions relatives à la qualité de vie au travail du programme pluriannuel intéressent principalement l'organisation et le temps de travail, notamment dans le cadre du groupe de travail spécifique sur les conditions et temps de travail :

- L'élaboration d'un cadre national pour l'élaboration de chartes des temps ;
- La réalisation d'un plan d'action pour le développement du télétravail.

A ce titre, en 2019, un cadre ministériel pour l'élaboration d'une charte des temps a été produit ainsi qu'un Plan d'action ministériel MTES-MCTRCT pour le développement du télétravail. Ce dernier vise en particulier à faciliter l'accès au télétravail des agents jusque-là exclus des dispositifs en identifiant par exemple dans leurs fonctions la part des fonctions télétravaillables.

V. Autres mesures réalisées sur 2019

Indépendamment des mesures rappelées ci-dessus, en 2019, concernant celles entreprises pour améliorer la sécurité des agents vis-à-vis des risques liés à la circulation routière lors de leurs interventions sur les zones d'intervention dans les DIR, l'instruction dédiée du 11 octobre 2013 a été complétée par 4 fiches de bonnes pratiques :

- Fiche pratique 2.5 : Gestion de la coactivité
- Fiche pratique 3.1 : Dossier d'organisation des dépendances vertes
- Fiche pratique 3.2 : Étude et améliorations des zones de stationnement
- Fiche pratique 4.2: Protocoles d'intervention pour la maintenance d'équipements

Par ailleurs, l'incendie du site de Rouen de l'entreprise Lubrizol le 26 septembre 2019 a constitué un évènement marquant et a fait l'objet de suivis en CHSCT à travers les mesures mises en œuvre pour anticiper et gérer de tels évènements dans le futur ainsi qu'à travers le suivi médical des agents ayant concouru à la gestion de l'évènement.

**DIRECTION GENERALE DE
L'AVIATION CIVILE**

*Sous-direction des personnels
Bureau de la réglementation du personnel, du dialogue social
et de la prévention des risques professionnels*

Note à
**Madame la directrice générale de
l'administration et de la fonction publique
Sous-direction des politiques sociales et de
qualité de vie au travail
Bureau de l'organisation, des conditions et du
temps de travail**

Nos réf. : 21-3 SG/SDP/RDSP

Affaire suivie par : Sandrine Horvath

Tél. : 01 58 09 41 32

Courriel : sandrine.horvath@aviation-civile.gouv.fr

OBJET : CAMPAGNE D'ENQUETE 2019 - BILAN D'APPLICATION DU DECRET 82-453 DU 28 MAI 1982

En complément des questionnaires santé, sécurité au travail et CHSCT renseignés pour l'année 2019, vous trouverez ci-dessous une synthèse de la politique menée en matière de prévention au niveau de la direction générale de l'aviation civile (DGAC) en 2019.

1. Axes et perspectives de la politique menée par la DGAC en matière santé et sécurité au travail en 2019

Le programme annuel de prévention approuvé en CHSCT de réseau DGAC du 1er avril 2019 comportait, pour l'année 2019, les actions prioritaires suivantes :

a) Sécurité incendie sur les sites

A la demande des membres du CHSCT R DGAC, une réflexion autour de la sécurité incendie pour l'ensemble des sites de la DGAC a été lancée fin 2018 avec la création du groupe de travail constitué de représentants des directions métier, de représentants du personnel et d'agents de prévention.

Sur la base de son mandat, ce groupe de travail constitué a pu proposer les recommandations suivantes :

- rappeler les obligations réglementaires du chef de service qui doit, en lien avec le conseiller/assistant de prévention et le pôle infrastructure du SNIA ;
- mettre à jour la documentation du service en utilisant les modèles de documentation standard proposés par le GT ;
- réaliser des exercices incendie et capitaliser sur les bonnes pratiques ;
- informer l'ensemble des acteurs de la sécurité incendie des procédures existantes ;
- former le plus grand nombre à la sécurité incendie ;
- créer un espace de documentation partagé ;

- inscrire à l'ordre du jour du CHSCT un point systématique relatif à la sécurité incendie.

b) Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

En application de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, un groupe de travail associant les partenaires sociaux, l'administration ainsi que les principaux acteurs des domaines médico-sociaux et de la sécurité au travail, a été constitué en vue de la mise en place du dispositif au 1er trimestre 2020.

Ce groupe de travail pluridisciplinaire et transversal a travaillé à la construction d'une procédure interne pour lutter contre ces violences. Cette procédure repose sur des « interlocuteurs de premier niveau » (IPN) (encadrement, réseau médico-social et de prévention, personnel des ressources humaines, représentants du personnel...) et comporte trois étapes :

- Signalement (échange avec un interlocuteur de premier niveau et rédaction d'une fiche de signalement);
- Analyse de la situation par une équipe pluridisciplinaire pilotée par l'autorité compétente localement;
- Traitement de la situation (mesures managériales, disciplinaires, de protection...).

2. Actions conduites par la DGAC en 2019 :

Au-delà des actions liées à l'exposition à la sécurité incendie et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le programme annuel de prévention 2019 proposait également des actions relatives à la prévention des risques psychosociaux, à la prévention des troubles musculo-squelettiques et à l'amélioration des documents uniques des services de la DGAC.

a) Prévention des risques psychosociaux (RPS) :

La démarche de préservation de la qualité de vie au travail et de prévention des RPS lancée par la DGAC a permis d'aboutir en novembre 2017 à la validation d'un plan d'amélioration de la QVAT en CHSCT-R DGAC.

En 2019, les actions détaillées ci-dessous ont pu être mises en œuvre.

- Promouvoir l'insertion professionnelle et le transfert de compétences en mettant en place des périodes d'immersion et en réactivant les stages d'insertion professionnelle

Cette action a pour objectif de permettre des rencontres et des échanges entre des agents issus de différents corps et différents services, au-delà de l'objectif double du transfert de compétences, essentiel pour un service optimum pour les usagers et pour une prise de poste efficiente des agents. Cette action a consisté en la réactivation des stages nouveaux arrivants ainsi que des formations insertion des cadres. Des retours d'expérience seront réalisés chaque année en vue d'améliorer ces dispositifs.

- Sensibiliser l'ensemble des personnels sur les missions et les contraintes des services fonctions support

Cette action devra être amendée pour prendre en compte l'évolution actuelle des fonctions supports afin de les valoriser davantage. L'outil d'accompagnement au changement prévu en 2020 au sein du plan d'actions triennal y pourra y contribuer.

- Etendre l'expérimentation de l'intégration d'une partie spécifique à la qualité de vie au travail dans le support d'entretien professionnel au niveau de services volontaires

L'ajout d'une partie spécifique à la qualité de vie au travail lors de l'entretien professionnel a été expérimenté en 2018 au sein d'entités de services volontaires. Au total, 72 agents et 25 managers ont participé à cette expérimentation.

En 2019, le périmètre a été étendu : 315 agents ont participé à cette expérimentation. Ces agents sont issus des services plus diversifiés que l'année précédente. Pour rappel, les supports QVAT avaient été modifiés à la suite du Rex de 2018. Le nouveau questionnaire a permis de proposer des questions plus pertinentes et une évaluation plus rapide. Le support papier reste un frein. L'outil sera généralisé et dématérialisé sur ESTEVE en 2020.

- En fin d'année, réaliser une démarche d'évaluation de l'impact des actions mises en œuvre sur la qualité de vie au travail et faire les ajustements, par rapport aux résultats de l'enquête de 2014 si nécessaire, des actions à conduire en 2020

Cette action a été retardée mais sera menée en vue de construire le prochain plan pluriannuel de promotion de la QVAT et de prévention des RPS.

- Actions non abouties en 2018 : évaluation du fonctionnement des comités de suivi local (CSL) et de la cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail (CNISIST).

Cette action initiée en 2018 avec le cadrage de la mission et le diagnostic via des questionnaires s'est poursuivie en 2019 par le choix des 4 CSL de typologies distinctes qui bénéficieront d'une étude approfondie. La méthodologie de cette étude est basée sur l'étude de cas locaux grâce à des entretiens collectifs et individuels au sein des CSL concernés. Cette méthodologie a été construite avec pour objectif l'élaboration d'un diagnostic à partir duquel des bonnes pratiques et les axes d'améliorations pourront être recensés puis généralisés aux différents CSL. Enfin, une étude analogue du fonctionnement de la CNISIST permettra de dégager des axes d'amélioration pour cette instance de niveau national.

b) Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) :

La DGAC a engagé une démarche de prévention des TMS depuis 2016 afin de s'inscrire dans l'anticipation et favoriser la non apparition des troubles musculo-squelettiques pour ses personnels.

En 2018, une enquête à destination de l'ensemble des agents a permis de mettre en lumière les préoccupations récurrentes sur ce sujet pour les agents et de proposer des actions spécifiques au sein du programme annuel de prévention 2019.

Ainsi, localement, de nombreuses visites de postes de travail ont pu être effectuées par les médecins du travail ou les infirmiers. Des journées de sensibilisation réalisées par les médecins du travail ainsi que des formations animées notamment par une conseillère de prévention diplômée en ergonomie, ont pu être mises en place. Ces actions seront pérennisées au catalogue de formation. Un dépliant a été réalisé et validé en CHSCT-R DGAC pour diffusion à l'ensemble des agents.

Enfin, au-delà de ces actions ponctuelles, la DGAC sera attentive à la poursuite d'actions sur le long terme dans la continuité de celles mises en œuvre.

c) Prévention d'autres risques : risque routier, prévention des conduites addictives

Au-delà des actions mises en œuvre dans le cadre du programme annuel de prévention de la DGAC, les services de la DGAC ont mis en place des actions spécifiques, par exemple :

- Registre : mise en place d'un registre santé et sécurité au travail dématérialisé ;
- Médecine de prévention : visites des sites du périmètre et des postes de travail spécifiques DGAC notamment pour un nouveau médecin du travail ; expérimentation de la prise en charge de sites Outre-Mer par des services de médecine de prévention métropolitains. Cette pratique déjà expérimentée dans ses métiers, pourrait permettre d'améliorer le taux de visite de prévention pour tous les services, d'améliorer la fonction de conseil du médecin auprès des chefs de service, de proposer des sensibilisations et des formations (SST, RPS, hypovigilance), de mutualiser les ressources de la DGAC en matière de prévention ;
- Travail isolé : mise en place d'une note interne relative à l'encadrement du travail isolé à destination des agents et des prestataires ;
- Formation : mise en place d'une journée d'accueil des nouveaux arrivants en collaboration avec le pôle médical et social, le CLAS et des intervenants du service (directeur, assistant de prévention et pôle RH) ;
- Sensibilisation : mise en place d'une journée prévention des TMS animée par l'assistant de prévention (remise aux agents de supports ergonomiques permettant de limiter les TMS) ;
- Rayonnements électromagnétiques : mesure des champs électromagnétiques émis par les radars positionnés au-dessus de certaines tours de contrôles ;
- Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction : démarrage d'une démarche de prévention pour des agents de la menuiserie : formation, achat de matériel et rédaction de procédure;

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

L'harmonisation des documents uniques au sein de la DGAC vise une homogénéisation des méthodologies et un partage des pratiques locales pour des solutions ou des mesures de prévention mutualisables.

A partir du sourcing et du cahier des charges établis en 2018, l'année 2019 a permis à l'équipe projet de faire le choix d'un outil innovant, ergonomique et performant, de le paramétrer selon l'utilisation des acteurs de la prévention de la DGAC et de déterminer une méthodologie d'utilisation commune à chacun des profils utilisateurs (médecins du travail, infirmiers, secrétaires des services médicaux, agents de prévention, managers).

Toutes ces étapes permettront une phase de formation et un déploiement au cours de l'année 2020.

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

En 2019, le réseau de prévention de la DGAC compte 75 agents, dont 24 agents de prévention à temps plein sur les missions hygiène et sécurité.

Ce réseau dynamique réparti dans l'ensemble des services de la DGAC met en œuvre chaque année des actions de prévention locales ainsi que celle issues de la politique prévention DGAC. Ils sont également force de proposition lors de problématiques terrain ou de réglementations nouvelles à appliquer.

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

La publication de la loi de transformation fonction publique a fortement mobilisé les partenaires sociaux de la DGAC.

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le suivi du projet de modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique de l'État a particulièrement alimenté le dialogue social.

**EDUCATION NATIONALE
JEUNESSE ET SPORTS**

Note de synthèse concernant la politique menée en matière de prévention à l'éducation nationale en 2019

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 2019-2020 s'articulent autour de quatre axes principaux :

- **Intégrer la santé et la sécurité au travail dans la gouvernance des académies**
- **Développer une médecine de prévention intégrée aux acteurs RH de proximité**
- **Mettre en place des actions de prévention en cas d'accidents de service ou de situations de travail dégradées**
- **Renforcer la prise en compte des risques liés aux bâtiments (amiante, qualité de l'air intérieur, radon)**

2/ Les actions conduites par le ministère en 2019 en matière de :

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

Comme en 2017 et en 2018, un séminaire national de prévention des RPS devait se tenir du 9 au 11 décembre 2019, 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).

Ce séminaire, qui devait essentiellement porter sur le thème de la qualité de vie au travail, n'a cependant pas pu se tenir en raison du mouvement social qui se tenait à cette période.

- **Guides amiante**

Le ministère publie, sous forme dématérialisée, un document d'information destiné à l'ensemble des personnels et un guide de prévention destiné aux chefs d'établissements et de service.

Le document d'information destiné aux personnels présente les risques liés à l'exposition aux poussières d'amiante, les mesures de prévention qui relèvent des propriétaires des locaux et des employeurs, la conduite à tenir en cas de suspicion d'exposition accidentelle, et les modalités de suivi médical des personnels qui auraient pu être exposés.

Le guide de prévention destiné aux chefs de service présente les obligations réglementaires en matière de prévention du risque lié à la présence d'amiante dans les bâtiments, ainsi qu'aux travaux et interventions sur des matériaux ou des équipements susceptibles de libérer des fibres d'amiante.

Ces documents ont été présentés au CHSCT ministériel du 5 septembre 2019.

- **Guide d'accompagnement des personnels de l'éducation nationale visés par un dépôt de plainte**

La DGRH a mis en place un groupe de travail avec pour objectif l'élaboration d'un protocole d'accompagnement des agents visés par un dépôt de plainte.

Ce protocole vise à informer et accompagner aussi bien les agents concernés que l'ensemble des acteurs en responsabilité hiérarchique ou opérationnelle. L'objectif étant de partager, au plan national, une méthode d'action destinée à éviter l'isolement des acteurs et faciliter la recherche de réponses aux questions qui se posent dans ce genre de circonstances.

Ce groupe de travail a intégré différentes catégories d'acteurs de l'éducation nationale (DRH, personnels d'encadrement et d'inspection, personnels médico-sociaux, personnels enseignants et non enseignants).

Le guide a été présenté et discuté en groupe de travail du CHSCTMEN le 2 juillet 2019 puis publié au BOEN du 5 septembre 2019.

- **Médiation**

Dans le cadre de leurs politiques de prévention des risques psycho-sociaux, quatre académies (Aix-Marseille, Caen, Nantes et Toulouse) se sont engagées dès 2018, pour la plupart d'entre elles, dans des expérimentations tournées vers le règlement des conflits au travail par la médiation, présentant à ce stade des niveaux d'opérationnalité différents, tant sur le plan de la constitution du réseau d'intervenants internes, que sur les modes opératoires ou le volume des sollicitations d'intervention.

Cette hétérogénéité opérationnelle, reflète des différences non seulement dans les visées des dispositifs internes de traitement des conflits interpersonnels, mais aussi dans les procédures cadrant les actions de médiation, le recrutement, la formation et l'accompagnement des intervenants internes.

A l'issue de cette phase d'expérimentation, la DGRH a ainsi fait appel à un prestataire pour dresser un état des lieux et un bilan exhaustifs afin de faire émerger des enseignements et des préconisations en vue d'un déploiement futur.

- **Animation de réseaux et formation continue**

Le séminaire annuel des ISST s'est tenu à Poitiers du 22 au 24 mai 2019.

Une formation initiale à destination des nouveaux conseillers de préventions académiques et départementaux s'est tenue du 8 au 11 janvier 2019.

Une session de formation continue des conseillers de prévention académiques à la méthodologie Anact d'analyse de situations problèmes a été organisée en mars-avril 2019 (2 groupes) et une réunion du réseau a été organisée à l'IH2EF du 5 au 7 juin 2019.

Les psychologues du travail ont également été formés à la méthodologie de l'Anact les 21 et 22 novembre 2019.

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° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi

Arrêté du 1^{er} décembre 2011 modifié par l'arrêté du 29 mai 2018

- 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

France Education Internationale

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 2019 auprès des services et établissements relevant de l'éducation nationale, y compris l'administration centrale et les établissements publics nationaux Réseau Canopé, France Education Internationale, ONISEP, CEREQ, CNED.

- 87 médecins de prévention et 9 médecins de prévention extérieurs
- 31 ISST
- 155 conseillers de prévention académiques et départementaux.
- 8397 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 2019, le CHSCT s'est réuni cinq fois, cinq 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 2019-2020,
- la synthèse des entretiens conduits par les inspections générales avec les ISST 2017-2018
- le bilan 2018 du plan action handicap,
- le bilan 2018 des Réseaux PAS,
- les rapports de l'ONSAEE 2017 et 2018
- les guides amiante : guide d'information et guide de prévention
- les répercussions de la « e-administration » sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail des personnels
- les effets des réformes du baccalauréat et du lycée sur les conditions de travail des personnels
- les effets de la réforme de la voie professionnelle sur les conditions de travail des personnels
- les échanges sur les méthodes de management dans les services et les établissements
- le point sur la situation des personnels de l'ONISEP, des DRONISEP et des CIO
- la protection des agents exposés à la tuberculose

Des points plus spécifiquement liés à l'installation des membres du CHSCTMEN après les élections professionnelles de décembre 2018 ont également eu lieu :

- Désignation du secrétaire de l'instance
- Approbation du règlement intérieur

Par ailleurs, une réunion extraordinaire du CHSCTMEN s'est tenue suite au suicide d'une directrice d'école à Pantin, sur le thème de la prévention des risques suicidaires. Les points suivants y ont ainsi été abordés :

- Connaissance des actes suicidaires
- Rôle des CHSCT et recours aux enquêtes
- Prévention des actes suicidaires, repérage et accompagnement des agents, et prise en compte des situations à risque y compris dans les situations de changements organisationnels

Un groupe de travail du CHSCTMEN a été mis en place pour travailler à l'élaboration d'un protocole relatif aux actes suicidaires.

En 2019, quinze avis ont été émis par les représentants du personnel lors des réunions du CHSCT ministériel :

- un avis portant sur les autorisations d'absence,
- deux avis portant sur la mise en place de la réforme du baccalauréat,
- un avis portant sur la médecine de prévention,

- un avis portant sur la charge de travail des personnels de direction,
- un avis portant sur la mise en place d'un suivi médical pour les personnels de direction.

Ces avis ont été publiés sur le site 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 2019

- Les orientations stratégiques ministérielles 2019-2020,
- Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2018,
- Les guides amiante

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.

**ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
RECHERCHE ET INNOVATION**

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 2019

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 2019

Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) pour l'année 2020 ont été débattues et adoptées lors de la séance du CHSCTMESR du 19 novembre 2019. Elles constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention.

Ces orientations s'articulent autour de 5 priorités nationales :

1. Développer la prévention des risques professionnels ;
2. Renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers ;
3. Faciliter l'exercice des médecins de prévention et renforcer la surveillance médicale particulière ;
4. Renforcer les formations à la santé et à la sécurité au travail ;

5. Rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles ont été publiées au BOESR (bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche) Bulletin officiel n°34 du 10 septembre 2020 et ont été diffusées à l'ensemble des établissements relevant de l'ESR.

2/ Les actions conduites par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2019

Formation initiale ministérielle des conseillers de prévention des établissements relevant du MESRI

Dès 2018, le ministère a initié un travail collaboratif pour l'élaboration d'un module de formation initiale destiné aux nouveaux conseillers de prévention des établissements du périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce travail a été réalisé en lien avec l'agence de mutualisation des universités (AMUE), l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), des inspecteurs santé et sécurité au travail et l'association des préventeurs des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (GP'SUP). La première session de formation a eu lieu du 25 au 29 novembre 2019.

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 I 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 ;
- 111 CHSCT d'établissement (recensés par l'enquête 2019).

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

- 166 conseillers de prévention ;
- 6560 assistants de prévention ;
- 12 postes d'ISST rattachés au ministère ;
- 95.5 ETP de médecins de prévention dont 47.8 de médecins de prévention interne à l'établissement, 24.9 de médecins de prévention communs à plusieurs administrations et 22.8 de médecins de prévention interentreprises (recensés par l'enquête SST 2019).

Les thèmes de concertation

En 2019, le CHSCTMESR s'est réuni 5 fois et 3 groupes de travail issus du CHSCTMESR ont été réunis.

Au-delà de l'examen de la synthèse des enquêtes nationales (prévention des risques professionnels, accidents de service, du travail et des maladies professionnelles) et des rapports (rapport annuel, bilan handicap, rapport d'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 :

- La mise en place de sites expérimentaux prévus à l'article 52 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance ;
- La demande d'expertise à l'INRA ;
- La création du Campus Condorcet ;
- La formation des membres du CHSCTMESR (point réglementaire et méthode de préparation des thématiques de formation) ;
- La présentation des formations mises en place en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur ;
- Les actions de prévention et les résultats (préconisations, programmes d'actions, rapports d'inspection, etc.) du MESRI suite au décès d'un personnel exposé au prion d'origine humaine ;
- La situation de l'URMITE à Marseille et retour sur l'enquête IGAENR (IGESR) au laboratoire l'URMITE de Marseille et actions entreprises par le MESRI ;
- Les orientations stratégiques ministérielles 2020 ;
- Les conséquences induites, pour les personnels concernés, par la dissolution des Communautés d'Universités et Etablissements (COMUE) au 31 décembre 2019 ;
- Le fonctionnement du CHSCT de l'université de Caen.

Le climat social

En 2019, 20 avis ont été adoptés à l'unanimité par les représentants du personnel lors des réunions du CHSCTMESR et sont relatifs :

- à la fusion des CHSCT/CT ;
- à l'enquête accidents de service et du travail et maladies professionnelles portant sur l'année 2018 ;
- aux établissements expérimentaux ;
- à l'impact des restructurations de l'ESR sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels ;
- au bilan sur la politique handicap dans l'enseignement supérieur ;
- au rapport concernant l'enquête d'inspection faisant suite au décès d'un agent contractuelle de l'INRA de la maladie de Creutzfeldt Jakob ;
- à la liste exhaustive des laboratoires, des serres et des animaleries de niveaux de confinement 2, 3 et 4, et la liste des agents biologiques pathogènes manipulés ou stockés dans chacune d'entre-elles ;
- aux agents biologiques pathogènes ;

- au rapport établi par l'IGAENR (IGESR) suite à la visite de l'UMR URMITE, situé à l'IHU de Marseille ;
- au rapport de la médecine de prévention 2018 ;
- à l'effectif d'ISST et leur présence en CHSCT ;
- au rapport annuel ;
- au contingent annuel majoré des ASA article 75-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 ;
- aux orientations stratégiques ministérielles ;
- aux risques psycho-sociaux ;
- aux dissolutions des ComUE ;
- au dysfonctionnement CHSCT Université de Caen.

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 OSM de l'ESR 2020

Le rapport annuel 2019 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

Les procès-verbaux des réunions reflétant les travaux du CHSCT ministériel chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, les avis et réponses aux avis 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/

**ECONOMIE, FINANCES ET
RELANCE
TRANSFORMATION ET FONCTION
PUBLIQUES**

Note de synthèse concernant la politique menée en matière de prévention des risques professionnels au niveau ministériel en 2019

1° Axes et perspectives de la politique menée par le ministère en matière de santé et de sécurité au travail en 2019

En concertation avec le CHSCT ministériel et les directions, le Secrétariat Général des ministères économiques et financiers élabore, coordonne et impulse la politique ministérielle en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans ce cadre, il prépare et met en œuvre le plan ministériel pluriannuel « santé, sécurité et conditions de travail » ainsi que les notes d'orientations annuelles qui le déclinent et qui fixent les priorités.

Le second plan ministériel « santé, sécurité et conditions de travail » concerté en CHSCT ministériel et porté par les ministres a constitué le cadre de travail du Secrétariat Général, des directions et des CHSCT pour la période 2016-2019.

L'année 2019 a notamment été marquée par l'accompagnement des évolutions des organisations du travail au sein des MEF et par un certain nombre d'actions en faveur de la prévention des risques professionnels.

2° Actions conduites par le ministère en 2019

- Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Dispositif de veille et de soutien

La réforme territoriale de la DGFIP (« nouveau réseau de proximité ») va entraîner de nombreux changements des conditions de travail, à la fois matérielles et organisationnelles, des agents. Pour prendre en compte au mieux les répercussions de ces évolutions, notamment en matière de risques psychosociaux, le bureau santé et sécurité au travail du Secrétariat Général des MEF a déployé un « dispositif de veille et de soutien ».

Ce dispositif, mis en place à l'automne 2019, vise à apporter une analyse éclairée des problématiques locales grâce à l'appui de la communauté d'expertise que constituent les acteurs de prévention ministériels (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant de service social).

Il fait suite à la publication en 2018 du guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet et a vocation à accompagner d'autres projets de transformation au sein des MEF.

Formation « agir sur les conditions de travail »

Cette formation a été mise en place au sein de l'administration centrale des MEF à la rentrée 2019. Elle a pour objectif d'intégrer la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) dans les pratiques des managers de proximité.

L'organisation de cette formation vise à faciliter l'échange entre pairs autour de thématiques concrètes. Elle est construite en deux temps afin de permettre aux managers, quelques mois après la formation, de venir faire un retour d'expérience de la mise en œuvre dans leur service des acquis de la journée.

En parallèle, un module destiné aux cadres supérieurs a vocation à intégrer dans leur parcours de formation spécifique.

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

Risque amiante

En matière de prévention du risque amiante, des journées de sensibilisation des membres de CHSCT et de l'administration au guide amiante et à la lecture des documents ou analyses produits à l'occasion d'opérations de travaux ont été animées par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année 2019.

L'objectif de cette sensibilisation est de permettre à tous les acteurs (assistants de prévention, membres de CHSCT et représentants de l'administration) de disposer des mêmes connaissances sur le sujet.

Dossier « le Tripode »

Un comité de pilotage s'est tenu en juin 2019. Il a examiné les résultats complémentaires de l'étude de mortalité, complément diligenté suite au constat d'un nombre important d'agents « perdus de vue » dont le statut vital demeurerait, pour cette raison, inconnu.

La forte mobilisation des trois administrations concernées (DGFIP, MEAE, INSEE) a permis, après d'importantes recherches, de réduire très fortement le nombre d'agents concernés. De plus, le rapport étend l'analyse des causes de mortalité aux décès survenus entre 2013 et 2015. Cette recherche complémentaire ne modifie toutefois pas les analyses menées précédemment.

Le comité de pilotage a également examiné le cahier des charges de la prochaine étude épidémiologique.

- Évaluation et prévention des autres risques professionnels

Méthodologie d'évaluation des risques professionnels

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

Après la refonte du nouveau référentiel des risques en 2017, la méthodologie DUERPAP doit être mise à jour pour tenir compte des retours d'expériences des directions, des assistants de prévention et des acteurs de prévention ministériels.

En 2019, le calendrier de la campagne a été calé sur l'année civile afin de donner à l'exercice un cadre plus cohérent. Il s'agit d'un premier pas vers l'évolution de la méthodologie qui devrait conduire à la mise en place d'une évaluation des risques au fil de l'eau.

Cette évolution s'accompagnera d'un changement d'application informatique qui intégrera, au-delà du renouvellement de l'outil informatique permettant la réalisation des DUERP et PAP et le croisement des données dans un infocentre, une fonction de registre santé et sécurité au travail (RSST) dématérialisé.

Cela permettra à l'ensemble des services des MEF de disposer d'un RSST harmonisé dont ils pourront se servir pour disposer de statistiques et ainsi alimenter leurs actions de prévention.

Ce nouveau cadre pour la démarche et ce nouvel outil seront déployés à l'horizon 2022.

Métiers recensés selon l'article 15-1

La révision des fiches de risque métiers était inscrite dans le plan SSCT 2016-2019. Cette révision était nécessaire du fait de l'évolution des contextes réglementaires et professionnels.

Ces travaux, démarrés dès 2015, ont associé les directions et les médecins de prévention.

La liste des postes à risque a été mise à jour dans une logique « métier » sur la base du répertoire des métiers ministériels (RMM) et des unités de travail (UT) utilisées dans le cadre de l'évaluation et de la prévention des risques. Les métiers du RMM constituent les emplois ou fonctions occupés par les agents concernés, les UT, leur poste de travail.

Ces travaux seront bien entendu repris dans le cadre de la réflexion sur la méthodologie d'évaluation des risques professionnels.

E-formation à la santé et la sécurité au travail

Créée par le bureau santé et sécurité au travail en lien avec les Directions, l'ENFiP et l'IGPDE, cette e-formation a été déployée en 2019 auprès de l'ensemble des agents des MEF.

Constituée de nombreuses mises en situation, son objectif est de diffuser largement la culture de prévention au sein des MEF et de faciliter son appropriation à tous les niveaux.

Fiches repères

Le bureau santé et sécurité au travail du Secrétariat Général publie régulièrement depuis 2019 des fiches « repères » qui visent à donner un certain nombre de points de repère en matière de santé au travail et de risques professionnels aux personnes auxquelles elles sont destinées (chefs de service, agents, services RH...).

Ces fiches sont complétées par des fiches « réflexes » dont l'objectif est de donner des conseils sur la marche à suivre en cas d'incident.

En 2019, de nombreuses fiches ont ainsi été diffusées au sein des MEF : plomb dans les stands de tir (agents des Douanes), plomb dans l'eau, fortes chaleurs et à la canicule, défibrillateurs, plan de

prévention lors de travaux sur des matériaux contenant de l'amiante, exercices d'évacuation en cas d'incendie...

- **Prévention des discriminations, lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

Cette thématique figurait dans la note d'orientations pour 2019 et constituait l'une des priorités.

Les MEF se sont rattachés à un marché passé par les ministères sociaux pour lequel trois prestataires ont été retenus : le groupement EGAE, la société ACCORDIA et le groupe JLO.

Une session test, animée par le Cabinet EGAE, a été organisée en octobre 2019 avec les membres du CHSCT M.

Le déploiement du module de formation auprès des membres de CHSCT et de l'ensemble des acteurs de prévention ministériels et directionnels (assistants de prévention) est prévu sur 3 ans à compter de 2021 compte tenu de la crise sanitaire.

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

L'informatisation de l'activité médicale et la mise en place du dossier médical en santé au travail constituait l'un des objectifs du plan SSCT 2016-2019.

Le déploiement de cet outil informatique a été finalisé en 2019. Il est aujourd'hui utilisé par l'ensemble des personnels des services de médecine de prévention des ministères économiques et financiers.

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

Le bureau santé et sécurité au travail du Secrétariat Général des MEF s'appuie sur un réseau d'acteurs de prévention répartis sur l'ensemble du territoire. En 2019, suite à la réorganisation de la sous-direction des politiques sociales et des conditions de travail, le réseau des assistants de service social a été rattaché au bureau afin de rassembler au sein du même bureau l'ensemble des acteurs au service des agents.

En 2019, ces différents réseaux étaient ainsi constitués de (chiffres au 31/12/2019) :

- 23 inspecteurs santé et sécurité au travail dont 1 à la coordination nationale,
- 56 secrétaires animateurs de CHSCT,
- 119 médecins de prévention dont 13 MPCR, 5 médecins collaborateurs et 1 médecin de prévention coordonnateur national,
- 33 personnels infirmiers et 2 secrétaires médicales,
- 13 assistants régionaux à la médecine de prévention,
- 143 assistants de service social, 14 conseillers techniques régionaux et 1 conseillère technique nationale,
- 5 ergonomes.

La cartographie des CHSCT des MEF est fixée par l'arrêté du 14 novembre 2018 modifié à la suite de réorganisations touchant la DGFIP et la DGDDI (cf. arrêté du 23 juillet 2019).

Les MEF comptent désormais 120 CHSCT :

- 1 CHSCT ministériel,
- 1 CHSCT d'administration centrale,
- 105 CHSCT de proximité,
- 13 CHSCT spéciaux dont **7 pour les DISI** (en lieu et place des 9 DISI) dont le périmètre a été modifié ainsi qu'un CHSCT pour la nouvelle « **direction nationale garde-côtes des douanes** » (DNGCD) qui regroupe les services opérationnels aéromaritimes douaniers jusqu'alors rattachés à 4 directions régionales garde-côtes, **un CHSCT spécial Ile-de-France** et un CHSCT **DNRED-SEJF**.

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

Les objectifs du plan santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) 2016-2019 ont structuré en grande partie les travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel au travers notamment de la note d'orientations ministérielles qui décline les priorités pour l'année.

À l'échelon ministériel, **3 CHSCT M** ont été convoqués.

Trois groupes de travail du CHSCT M se sont également tenus sur les thématiques évoquées ci-dessous.

Une partie des travaux a porté sur les dispositifs de formations à destination de l'ensemble des agents des MEF (sensibilisation à la santé et la sécurité au travail, prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes) ou destinés à un public plus spécialisé (formation initiale des assistants de prévention, analyse des documents amiante pour les membres de CHSCT).

La concertation a aussi été marquée par des réflexions approfondies sur la politique immobilière de l'État.

Des points réguliers ont été effectués sur l'amiante. Le CHSCT M a d'ailleurs participé à **deux groupes de travail amiante** en commun avec le Comité technique ministériel. **Un comité de pilotage sur le dossier « Le Tripode »** a aussi été réuni (cf. paragraphe ci-dessus).

Les instances ont aussi été l'occasion de faire des points d'étape sur les réformes concernant la DGFIP (« nouveau réseau de proximité ») et les pôles 3^E des DIRECCTE.

Le CHSCT M a également suivi tout au long de l'année l'avancée de l'étude ergonomique sur les équipements de protection individuelle des agents des douanes de la surveillance terrestre. Cette étude, dont le CHSCT M a été à l'initiative, a été menée par le pôle ergonomie du bureau SRH3B en lien avec la DGDDI.

L'instance a par ailleurs examiné, comme à l'accoutumée, les rapports d'activité des acteurs de prévention : ISST, médecins de prévention, ergonomes, et, pour la première fois suite à son

rattachement au bureau, le rapport d'activité du service social, ainsi que le bilan santé, sécurité et conditions de travail au titre de l'année 2018.

Enfin, les organisations syndicales ont participé aux discussions relatives au projet de convention entre le Secrétariat Général et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) qui devrait se concrétiser en 2020. Cette convention de partenariat permettra de poursuivre et d'élargir les travaux entrepris dans le cadre du plan ministériel SSCT 2016-2019 qui est arrivé à son terme en 2019 et dont le bilan a été réalisé et partagé en CHSCT M.

La fin de l'année 2019 a également été marquée par l'incendie de l'usine Lubrizol à Rouen. Le CHSCT M s'est emparé du sujet car plusieurs services des MEF sont implantés à Rouen.

INTERIEUR
(SG, GENDARMERIE ET POLICE)



Synthèse

Sur le bilan de la politique menée en matière de prévention en 2019 au ministère de l'Intérieur

1 – Organisation administrative mise en place par le ministère en matière de prévention des risques

1.1 Les acteurs

Le ministère de l'intérieur dispose de réseaux professionnels de soutien qui interviennent sur l'ensemble des périmètres (Secrétariat général, Police nationale et personnels civils de la Gendarmerie nationale):

5. **la médecine de prévention** : sous l'autorité d'un médecin-chef, coordonnateur national, réseau de 213 médecins (dont un médecin coordonnateur national et six médecins coordonnateurs régionaux à compétence zonale), 21 infirmiers et 11 secrétaires médicales. Il convient de noter que les trois quarts des médecins relèvent de services de santé au travail et sont recrutés à temps incomplet.
6. **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). Il exerce une triple mission d'inspection, de conseil et d'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention.
7. **les assistants et conseillers techniques de service social** : 1 conseiller technique national et 2 adjoints, 18 conseillers techniques de service social, 178 assistants de service social, placés auprès des secrétaires généraux ou des DRH des préfectures. Une des caractéristiques du service social 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.

Le ministère dispose également du service de soutien psychologique et opérationnel présent sur tout le territoire national avec 89 psychologues. Il propose des mesures d'accompagnement pour tous les personnels de la police nationale : prise en compte post-événementielle de type « débriefing psychologique », suivis individuels à visée psychothérapeutique, accompagnement préventif d'équipes exposées à des risques psychologiques spécifiques.

1-2 Les instances

En 2019, le ministère de l'intérieur compte 258 CHSCT dont :

- 1 CHSCT unique ministériel du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer, créé par arrêté du 31 juillet 2014 ;
- 119 CHSCT pour les services du secrétariat général ;
- 107 pour le périmètre police nationale ;
- 31 pour les civils de gendarmerie nationale et 46 conseils consultatifs d'hygiène et de sécurité pour le personnel militaire.

En 2019, la DRH a élaboré deux outils pour les membres des CHSCT, l'un sur la visite de site et l'autre sur la délégation d'enquête. Ces guides méthodologiques ont vocation à répondre aux questions pratiques que soulèvent ces démarches et d'en décrire les principales étapes clefs.

2 – Les principales actions conduites en 2019 par le ministère en matière de santé et sécurité au travail

La politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail du ministère s'appuie sur un plan triennal d'orientations ministérielles pour la période 2017 à 2019 regroupant l'ensemble des risques professionnels.

2.1 La prévention des risques psychosociaux (RPS)

Depuis 2010, le ministère dispose d'un plan ministériel de prévention des RPS conçu comme une « boîte à outils » et qui est largement déployé sur l'ensemble du territoire, les préfetures se chargeant de l'adapter en tenant compte des problématiques locales et des attentes des agents et de leurs représentants. Ce plan prévoit la mise en place d'une cellule de veille adossée à chaque CHSCT.

Dans une circulaire ministérielle du 1^{er} juillet 2019, il a été rappelé aux préfets le rôle et l'importance de réunir régulièrement les cellules de veille des risques psycho-sociaux avant chaque réunion du CHSCT.

Enfin, depuis 2011, des sessions de formation et de sensibilisation à la prévention des RPS ont été mises en place. Les rubriques « Préventions des RPS » sont régulièrement actualisées sur le site Intranet de l'action sociale et permettent aux agents d'être informés des dispositifs mis en place au sein du ministère (bilans, fiches de bonnes pratiques, initiatives locales...).

2.2 La qualité de vie au travail

La direction des ressources humaines a créé, il y a deux ans, une cellule « qualité de vie au travail » composée de deux psychologues du travail. Le périmètre Police et Gendarmerie nationale compte également chacun un psychologue du travail. Cette cellule joue un rôle de conseil et intervient sur site pour des missions d'accompagnement et en cas de dysfonctionnements constatés au sein des équipes de travail ou en cas de réorganisation des services.

Dans le cadre des cellules de veille des risques psychosociaux qui se sont tenues en 2019, le projet d'organisation en 2020 de journées de sensibilisation à la qualité de vie au travail en administration centrale et en préfecture, a également été présenté aux représentants du personnel.

Différentes approches sont également développées au sein des préfectures : mise en place d'un baromètre social à la préfecture du Nord, recours à des conventions avec des psychologues du travail (Côtes d'Armor, Haute Garonne, Ille et Vilaine, Préfecture de Seine-Saint-Denis), protocole pluriannuel QVT dans l'Essonne, actions de sensibilisation aux TMS en lien avec la médecine de prévention (Préfecture de Haute-Garonne).

2.3 Journées prévention de la santé

Dans le cadre de l'accord signé le 18 juillet 2018 entre le ministère de l'intérieur avec les mutuelles MGP et Intériale pour l'amélioration de la prévention-santé des agents du ministère de l'intérieur, des journées de prévention santé se sont tenues en 2019 sur 4 sites de l'administration centrale, 11 préfectures et 10 sites police.

La thématique retenue en 2019 concernait la prévention et la gestion du stress, lancée à la suite d'une conférence nationale en mars 2019 à lumière sur « Les outils de gestion du stress au travail ». Ces journées comprenaient notamment des ateliers de sophrologie, de méditation et de temps de récupération bref. Ces journées ont suscité un très bon accueil avec une importante participation globale, bien que variables en fonction de la taille des structures.

Les JPS se poursuivent en 2020 avec pour thématiques, l'hygiène de vie, le sommeil et la nutrition. Des conférences et des ateliers collectifs seront consacrés à l'ergonomie sur les postes de travail.

2.4 Traçabilité des expositions aux risques professionnels

Suite à plusieurs groupes de travail qui ont associé des préfectures, des SGAMI et les réseaux de soutien professionnels, le ministère de l'intérieur a diffusé le 4 novembre 2019 une nouvelle circulaire relative à la traçabilité des risques professionnels qui rappelle aux chefs de service leur obligation d'évaluer et de prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents placés sous leur responsabilité.

Cette instruction sensibilise également les chefs de service sur la réalisation de ces fiches individuelles de traçabilité qui doivent s'inscrire en cohérence avec le document unique d'évaluation des risques professionnels et la fiche d'exposition aux risques professionnels établie par le médecin de prévention. Elle détaille enfin le processus d'élaboration de la fiche individuelle de traçabilité en mettant en exergue des points méthodologiques.

Une fiche spécifique de traçabilité du risque chimique a été mise en place, complétée par un tableau dédié à l'exposition accidentelle de l'agent à un risque ACD et/ou CMR. En plus de tracer l'exposition, ce tableau permettra d'initier une démarche de retour d'expérience afin d'améliorer la prévention du risque et de compléter le dispositif des mesures de prévention détaillées dans le document unique.

Annexe 1

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 2019

Dans la continuité des travaux initiés en 2018, la direction générale de la police nationale a renforcé sa politique en matière de prévention.

Les orientations et actions menées en 2019

- Les actions menées dans le domaine des risques psychosociaux et de la prévention du suicide

Depuis 2010, la police nationale a structuré une action de prévention des suicides. En 2016, dans un souci de prise en charge globale des risques psycho-sociaux, le plan « suicide » est devenu le plan d'amélioration des conditions de travail, qui a permis de développer une culture partagée en créant de nombreuses instances et dispositifs d'alerte.

Sa refonte en un programme de mobilisation contre le suicide (PMS) a fait l'objet d'une concertation avec les organisations représentatives du personnel en mars 2018. Il a été adopté le 29 mai 2018 lors d'un CHSCT spécial présidé par le Ministre.

Afin de suivre sa réalisation, un comité de pilotage associant l'ensemble des acteurs a été constitué en septembre dernier ainsi que huit groupes de travail chargés de décliner opérationnellement les actions du plan 2018.

Un CHSCT de réseau de la police nationale, élargi à toutes les organisations syndicales et à tous les acteurs ministériels chargés de la mise en œuvre du programme, a été organisé en septembre 2019 sous la présidence du ministre de l'intérieur afin de présenter un bilan d'étape.

Le PMS est structuré autour de trois axes. La DGNP s'est rapprochée pour sa mise en œuvre d'experts médicaux reconnus sur le sujet et s'est adossée aux dispositifs existants ayant prouvé leur efficacité médicale.

Axe 1 : mieux répondre à l'urgence

L'objectif est de donner à l'entourage professionnel des éléments pour pouvoir repérer une situation de crise suicidaire et d'alerter les réseaux de soutien (médecins de prévention, médecins statutaires, psychologues, assistants de service social). A cette fin, **un mémento pratique à destination des encadrants sur la prévention du suicide** a été élaboré. Ce document a été diffusé par note du DGNP datant du 25 juin 2019 à l'ensemble des directions actives pour qu'elles le diffusent aux commissaires, officiers et gradés.

Parallèlement ont été organisés dans chaque zone des **séminaires sur la prévention du suicide réunissant les chefs de services**. Au total, 1350 personnes ont assisté à ces séminaires.

Cette dynamique de prévention passe également par des séances de sensibilisation à destination des agents et par des modules de **e formation** sur la prévention du suicide conçus par l'école nationale supérieure de la police (ENSP) avec le concours du Professeur TERRA.

L'enjeu est avant tout de dé-stigmatiser le recours à l'aide. A cette fin, **une campagne de communication** sur le thème « *être fort c'est aussi savoir demander de l'aide* » a été déployé en novembre 2019.

Par ailleurs, une enquête sur le recours aux réseaux médicaux et de soutien internes et externes a été lancée en juin pour mieux identifier les sources de réticences et lever les freins à l'utilisation de ces ressources. 11 766 agents y ont répondu. Le rapport final a été livré en mai 2020.

Afin de faire connaître les dispositifs d'aide, à la fois internes et externes et d'**informer sur les signaux d'alerte, un espace intranet** dédié comportant de nombreuses ressources a été mis en ligne fin juin 2019.

Pour la prise en charge des personnels en difficultés, deux nouveaux services d'accès téléphonique ont été mis en place :

- Une ligne d'écoute externe qui permet d'être mis en relation avec un psychologue extérieur à la PN en H24. Ce numéro est gratuit, anonyme et confidentiel. Au-delà de l'écoute, l'agent en souffrance peut être pris en charge par des réseaux de soins
- Un nouveau numéro pour contacter le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) de la police nationale qui met en relation avec son psychologue de secteur en journée, le soir et le week-end avec l'astreinte opérationnelle pour planifier une intervention en urgence.

D'autre part, l'enjeu est d'améliorer la qualité de la prise en charge interne des agents en situation de détresse. Le groupement d'études et de prévention du suicide (GEPS) a proposé de former aux nouveaux modules d'évaluation et d'intervention face à la crise suicidaire. Outre la formation, la coordination des acteurs de soutien est essentielle (psychologues, assistantes sociales, médecins de prévention, médecins statutaires) et est désormais davantage structurée.

Enfin, afin d'orienter plus systématiquement les agents fragilisés vers le milieu psychiatrique, la DGPN conclut des partenariats avec des réseaux extérieurs de structures de soins. D'ores et déjà, deux conventions ont été signées avec le groupement hospitalier de territoire Psy Sud et l'institution nationale des invalides.

Le programme définit en outre un dispositif de « postvention », qui consiste à déterminer les modalités communes de prise en charge de la hiérarchie, des agents directement au contact du défunt, et de sa famille après passage à l'acte. Dans ce cadre pour éviter tout effet de contagion du suicide d'un personnel sur le reste de l'équipe, **un guide de communication et une fiche réflexe à destination des cadres ont été élaborés et diffusés.**

Axe 2 : prévenir plus efficacement les situations de fragilités

Il s'agit de mieux évaluer et détecter les personnes fragiles en simplifiant et coordonnant le dispositif actuel. Le programme vise également à améliorer l'accompagnement dans la durée des personnels fragilisés :

- pour les agents blessés : la DGPN a mis en place en avril 2018 un guichet unique d'accompagnement des blessés. Elle a également défini un protocole de prise en charge des blessures invisibles et élaboré des brochures de sensibilisation ;
- pour les agents malades notamment les agents dépressifs insuffisamment suivis : le dispositif de prise en charge des retours en service a été révisée afin de prévoir un meilleur suivi et une plus grande détection des personnels fragiles au moment de leur retour. Le service social prend désormais contact régulièrement avec les personnels en longue maladie ;
- pour les agents fragilisés socialement (divorce, difficultés financières) : le service social, apporte une assistance. La préfecture de Police expérimente la possibilité de recours à un conseiller conjugal. De plus, un suivi des personnels ayant fait l'objet d'une mutation dérogatoire a été mis en place depuis février 2019.

Au-delà des formations sur les risques psycho sociaux qu'il convient de généraliser, il est essentiel pour prévenir les psycho-traumatismes de mieux former à la charge émotionnelle du métier en développant notamment les techniques d'optimisation du potentiel (TOP) qui visent à mobiliser les ressources mentales pour mieux gérer le stress et optimiser la récupération physique. La DCRFPN déploie actuellement une formation aux TOP sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, afin d'éclairer l'administration sur les circonstances de passage à l'acte et son imputabilité éventuelle au service, l'IGPN, depuis l'instruction du DGPN de novembre 2019, apporte désormais son expertise sous forme d'une synthèse des informations connues au moment du drame. Les premières missions de l'IGPN ont débuté en janvier 2020.

Axe 3 : améliorer le quotidien au travail

Le collectif de travail peut et doit constituer un facteur de protection important. Le programme encourage dès lors toutes les initiatives qui visent à rompre l'isolement du policier.

Il favorise la cohésion par la pratique du sport (partenariat avec la fédération sportive de la police nationale), par l'organisation plus fréquente de moments de convivialité (budget dédié à cette fin), par la promotion des amicales associatives.

Le PMS vise également à faciliter le dialogue de proximité par l'organisation de réunions régulières et informelles permettant des échanges d'expérience et des partages entre pairs. Le mémento pratique évoqué ci-dessus rappelle l'utilité des retours d'expérience et l'importance du management bienveillant.

L'objectif est aussi d'améliorer les conditions quotidiennes d'exercice du travail qui participent de la qualité de vie globale :

- l'arrêté portant organisation du temps de travail (APORTT) a été publié et les nouveaux cycles binaires de travail en cours d'expérimentation devraient permettre une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- de même, le travail de nuit est au cœur des préoccupations que ce soit à travers la reconnaissance du statut de travailleur de nuit, l'organisation de visites de site, un meilleur suivi médical, ou encore le renforcement de l'accompagnement social des policiers travaillant de nuit. Les journées prévention santé organisées en partenariat avec les mutuelles seront consacrées en 2020 à l'hygiène de vie et au sommeil, deux thématiques importantes pour le travail de nuit.

Il a été demandé à chaque CHSCT d'examiner la stratégie suivie pour décliner localement le PMS sur le territoire.

- Séminaire des secrétaires de comité

Les secrétaires de comité des CHSCT de la police nationale ont bénéficié d'une journée de formation et d'information en octobre 2019, au cours de laquelle les échanges ont porté sur le rôle des instances de concertation dans la mise en œuvre du programme de mobilisation contre le suicide, sur les visites de sites et les délégations d'enquête par les CHSCT et sur le fonctionnement et les attributions des instances de concertation avec un QUIZZ pour support.

- Les fiches de traçabilité de l'exposition aux risques professionnels (FITERP)

Dans le cadre de l'application de la réglementation (Décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014) en matière de traçabilité de l'exposition aux risques professionnels qui incombe au ministère, plusieurs réunions ont été organisées dans le courant du 1^{er} semestre 2019. L'ensemble des directions actives de la police nationale a été invité à établir le recensement des risques professionnels ainsi que le nombre d'agents qui y sont exposés. L'état d'avancement de l'établissement de ces fiches a fait l'objet de présentation en CHSCT de réseau police nationale en juin et octobre 2019, ainsi qu'au CHSCT ministériel de novembre 2019.

- Le maillage des assistants et conseillers de prévention de la police nationale

On recense, au 1^{er} janvier 2020, **599** assistants et conseillers de prévention, soit **489** AP et **110** CP, contre 544 AP/CP en 2018 (soit 436 AP et 108 CP) et 502 AP/CP en 2017 (soit 400 AP et 102 CP).

La direction générale de la police nationale veille à renforcer le réseau des ACP, notamment au niveau du temps dédié qui leur est attribué et à la revalorisation de la fonction. Le nombre d'assistants et de conseillers de prévention (AP/CP) a augmenté en 2019 (533 en 2016, 502 en 2017, 544 en 2018 et 599 en 2019), soit plus 10 % par rapport à 2018 et plus 19 % par rapport à 2017.

- Stand de tir

Le groupe de travail qui réunit représentants du personnels, administration et réseaux de soutien sur les stands de tir s'est réuni en juin 2019, il a porté sur :

- la mise à jour du référentiel entretien et maintenance des stands de tir
- le bilan des homologations et agréments des infrastructures des stands de tir
- le recensement des infrastructures des stands de tir
- les conditions de travail des formateurs aux techniques de sécurité en intervention, formation et sécurité.

En 2019, deux instructions du DGPN ont précisé les règles de sécurité et de santé à respecter dans les infrastructures de tir. Les tirs sont autorisés dans les stands de tir qui auront satisfait aux règles d'entretien et de maintenance régulièrement en l'absence de signalement de danger, étant entendu que toute réouverture de stand suite à un incident de tir sérieux sera soumise à une visite de contrôle préalable de la commission d'agrément et d'homologation des stands de tir (CAHOST).

MINISTERES SOCIAUX

NOTE

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

- **Objet : Note relative au bilan des actions de prévention menées au sein des ministères sociaux au cours de l'année 2019**

L'action des ministères sociaux en matière de prévention s'est axée en 2019 sur les champs et domaines suivants :

1. La poursuite du dialogue social dans le cadre d'instances du dialogue renouvelées suite aux élections professionnelles :

A la suite des élections professionnelles, le dialogue social au sein des ministères sociaux s'est inscrit dans le cadre d'instances renouvelées.

L'organisation du dialogue social s'articule autour de deux CHSCT ministériels (*Travail-Emploi / Affaires-sociales-Jeunesse et sports*).

La DRH a donc, pour l'année 2019, préparé, animé et suivi 9 réunions de CHSCT ministériels.

En parallèle, des groupes de travail ont été organisés sur les thématiques suivantes :

- groupe de travail relatif à l'amiante ;
- groupe de travail relatif aux RPS-suicides.

2. L'accompagnement des acteurs de la prévention :

Les ministères sociaux disposent de deux conseillères nationales de prévention :

- Une conseillère nationale de prévention (CNP) chargée de l'administration centrale ;
- Une conseillère nationale de prévention (CNP) chargée du réseau déconcentré (secteur affaires sociales jeunesse et sport, secteur travail, ARS).

Outre l'expertise et l'accompagnement quotidien effectué par les deux CNP auprès des services et acteurs de prévention, celles-ci ont organisé en 2019 des réunions d'animation du réseau associant les conseillers et assistants de prévention :

- **Pour l'administration centrale**, la CNP a organisé 2 réunions d'animation du réseau associant les assistants de prévention. Ces réunions ont abordé les missions d'assistant de prévention et l'articulation de leurs missions avec celles du service de médecine de prévention pour les situations individuelles, le partage de repères sur les troubles musculo squelettiques (*TMS*) et les démarches de prévention.

- **Pour les services déconcentrés**, la CNP a organisé 3 réunions d'animation du réseau régional associant les conseillers de prévention régionaux. Ces réunions ont notamment abordé la prévention des risques liés au télétravail, l'animation du réseau des assistants de prévention, les priorités des actions menées par les ISST de la mission de l'IGAS en 2019, la synthèse globale sur le dispositif de maîtrise du risque amiante (*exposition passive*), la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, le risque routier, l'enquête CHSCT après un événement grave (*développer le recours et l'efficacité des enquêtes*), l'évolution des organisations et l'état d'avancement de la réforme, l'étude d'impact SECAFI relative à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat.

3. Lancement d'un « tour de France de la prévention » :

La DRH des ministères sociaux a mis en place en 2019 une opération intitulée « *le tour de France de la prévention* » dont l'objet était de rencontrer les services déconcentrés (*réseaux des DIRECCTE et des DRDJSCS*) afin, d'une part, de procéder à des présentations axées sur des thématiques ciblées (*accidents et maladies professionnelles, risques psycho-sociaux, temps de travail et télétravail...*) et,

d'autre part, de favoriser des moments d'échanges avec les acteurs de terrain (*acteurs de prévention, secrétaires généraux, agents des ressources humaines*).

Ces rencontres, au nombre total de 6, ont été pilotées et organisées par le bureau de la DRH chargé des conditions de travail et a été l'occasion d'assurer une large diffusion des outils de prévention réalisés au niveau national et de favoriser des échanges avec les acteurs précités afin de faire émerger les bonnes pratiques et les difficultés éventuelles.

4. Maintien d'une offre d'assistance et de soutien psychologique :

Pour aider les cadres et les agents confrontés à des difficultés professionnelles et/ou personnelles, à des violences physiques ou verbales, un dispositif d'accompagnement psychologique a été mis en œuvre depuis 2006, par le biais d'un conventionnement avec l'IAPR (*Institut d'accompagnement psychologique et de ressources*). Ce dispositif permet notamment aux victimes d'un événement traumatique dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, de bénéficier d'entretiens téléphoniques ou en face à face selon les cas. Des conseils à l'encadrement peuvent également être proposés. Une permanence téléphonique est ainsi assurée 24/24H, 7j/7j.

L'année 2019 a été marquée par un renforcement des actions de communication et de sensibilisation à destination des services afin d'améliorer l'information des agents sur l'existence de ce dispositif et de ses modalités d'enclenchement.

5. Développement du télétravail :

L'année 2019 a été marquée par un accroissement important du taux de télétravailleurs au sein des ministères sociaux. Ce constat se vérifie tant dans les services d'administration centrale (*hausse de 15 points en un an*) que déconcentrés (*hausse de 6 points en un an*). Cette hausse vient traduire une plus large appropriation de cette forme de travail par les agents et les managers.

En outre, la DRH des ministères sociaux a organisé, en juin 2019, un atelier collaboratif relatif au télétravail. Ce dernier a associé des managers, des télétravailleurs et des agents et avait pour objectif de faire émerger les avantages du télétravail, mais également les limites ou difficultés. Une fois les difficultés mises en évidence, l'idée était de s'appuyer sur celles-ci afin de proposer des pistes d'amélioration.

Enfin, l'épisode de grève des transports publics à la fin de l'année 2019 a été l'occasion de déployer, dans des délais contraints, le télétravail ou le travail à distance pour une part importante des agents des ministères sociaux. C'est la même logique qui a prévalu pour faire face à l'épidémie de COVID-19 en 2020.

6. Renforcement des actions de médiation :

La médiation a poursuivi en 2019 son processus d'implantation au sein des services des ministères sociaux et sa reconnaissance comme outil au bénéfice des agents et de leur bien-être. Le premier semestre 2019 a connu un très fort accroissement des demandes dans un contexte d'incertitudes et d'inquiétudes quant aux réformes territoriales à venir (*OTE*). Les Etablissements publics ont également commencé à solliciter des médiations, ainsi que les ARS (*qui n'étaient pas incluses dans le champ précédemment*).

En 2019, 20 médiations ont été réalisées, ou initiées, dont quatre en administration centrale, huit en DIRECCTE, trois en DRJSCS/DDCSPP, une en ARS et quatre en établissements publics.

7. Déploiement de l'offre d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective:

Le « Pôle d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective » de la DRH des ministères sociaux met à la disposition des structures d'administration centrale, des services déconcentrés et établissements publics relevant des ministères sociaux, une offre de prestations d'accompagnement qui inclue :

- l'accompagnement managérial par des entretiens d'étapes et du coaching individuel,
- l'accompagnement des collectifs de travail,
- l'appui à la mise en place d'espaces de discussion et de propositions,

- l'animation de groupes de co-développement
- ou encore des ateliers de créativité lorsque des équipes souhaitent travailler à des projets de manière différente pour développer la capacité d'innovation du collectif.

En 2019, le pôle a effectué 100 coachings individuels, principalement de managers, et 20 accompagnements collectifs.

En parallèle, les groupes de co-développement se sont aussi développés en administration centrale et déconcentrée (*animation de 10 groupes en administration centrale en 2019*). Le co-développement est une méthode d'apprentissage collectif à partir de cas concrets liés à l'exercice professionnel qui a pour but, d'améliorer les pratiques professionnelles, de favoriser la solidarité, de rompre l'isolement des managers par l'entraide, de développer la transversalité, de s'adapter à un changement professionnel. Les groupes de « pairs » sont composés de 6 à 8 personnes, sans lien hiérarchique entre eux, qui partagent les mêmes problématiques professionnelles mais pas forcément les mêmes champs métiers. Le groupe de co-développement se réunit 6 à 8 fois durant l'année pour des séances d'environ 2h en moyenne. Dans un climat de confiance et d'entraide mutuelle, chaque séance démarre avec la présentation par un membre d'un projet, d'une préoccupation ou d'un problème professionnel. Les séances sont animées par un facilitateur du Pôle interne formé à cette démarche.

La DRH, souhaitant démultiplier les possibilités d'animation de ces groupes en région, a lancé en 2019 la formation d'animateurs de co-développement au sein des réseaux, dans l'optique de contribuer également à la mise en place d'un réseau interministériel en région. Deux promotions ont été formées en 2019.