

Pôle partenariats

Actions santé et sécurité au travail dans les fonctions publiques

Missions, rôles et fonctions exercés par l'ISST dans le système de prévention

Synthèse des rapports d'étude

Promotion ISST 2019/2020

Sommaire

Propos introductifs	p.3
1. Cadrage ministériel et orientations concernant la mise en œuvre des missions de l'ISST et présence d'une coordination au niveau ministériel	p.5
1.1. L'existant	
1.2. Propositions opérationnelles	p.6
2. Modalités d'exercice des missions, outils ministériels et interministériels	p.8
2.1. L'existant	
2.2. Propositions opérationnelles	p.10
3. Les collaborations avec et entre les acteurs	p.12
3.1. L'existant	
3.2. Propositions opérationnelles	p.12
4. Réaliser un bilan de l'action des ISST : Indicateurs ministériels et interministériels	p.13
4.1. L'existant	
4.2. Propositions opérationnelles	p.13
Annexe -Trame méthodologique	p.14

Propos introductifs

La formation réglementaire préalable à la prise de fonction des inspecteurs santé et sécurité au travail¹ (ISST) de la fonction publique de l'Etat est assurée par l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), dans le cadre d'une convention tripartite (regroupant la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les ministères sociaux et l'INTEFP), sur la base d'un cahier des charges établi par la DGAFP.

Cette formation comprend la réalisation d'un dossier d'étude par les ISST au cours de leur formation de prise de poste. Au-delà des aspects de formation, et de ce travail des ISST stagiaires qui concourt à préparer les ISST à leur prise de fonction, ce dossier permet également de:

- bénéficier de remontées du terrain, en particulier qualitatives et d'en rendre compte aux ministères et aux membres de la Commission centrale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) ;
- valoriser la fonction d'inspection ;
- envisager d'éventuelles évolutions réglementaires ;
- donner du sens au dispositif de formation à travers un projet transversal « fil rouge ».

Les dossiers d'étude des ISST de la promotion 2019/2020 ont été réalisés tout au long de leur parcours de professionnalisation de septembre 2019 à février 2020, notamment pendant les 11 semaines passées sur leur poste de travail (en 4 périodes) pendant lesquelles ils ont été associés à différentes activités (inspections, rencontres des acteurs de la prévention, participation à des CHSCT...) relevant de périmètres d'action variés. Il est à noter que la crise sanitaire due à l'épidémie de covid-19 a compliqué la réalisation de ce travail par les ISST et en a allongé le calendrier de réalisation.

Au plan pédagogique, la thématique retenue visait :

- à approfondir leur compréhension des organisations au sein desquelles ils allaient exercer leurs missions ;
- à contribuer à la construction d'une approche professionnelle de leur activité.

Elle a demandé de leur part un travail d'investigation auprès des différents acteurs : médecins du travail, assistants et conseillers de prévention (AP/CP), responsables RH, chefs de services, agents, ISST en poste. Cette étude a nécessité l'adoption d'une méthodologie adaptée : échanges téléphoniques, entretiens, questionnaires, échanges fréquents avec les intervenants de la formation et les référents ministériels.

Sur la base d'une trame commune (en annexe), chaque ISST stagiaire était chargé de produire un rapport spécifique issu de son contexte professionnel. Cependant, les stagiaires issus d'un même ministère ont rédigé en commun les réponses aux questions concernant leur département ministériel dans son ensemble.

Ils ont par ailleurs pris l'initiative de croiser leurs points de vue et mutualiser leurs analyses.

¹ Formation prévue à l'article 5.3 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Ni audit, ni évaluation, la présente synthèse établie par l'INTEFP reprend les constats et propositions des ISST stagiaires. Elle n'a pas pour ambition de viser une généralisation à partir de leurs seuls travaux (12 stagiaires, 5 départements ministériels représentés).

Les ISST stagiaires ont fondé leurs analyses sur la base des informations qu'ils ont pu recueillir auprès des différents acteurs rencontrés. Certains d'entre eux, avançant leur manque de recul dans la fonction, ont souligné leur difficulté à apporter des réponses pertinentes aux questions posées. Les éléments retenus dans la présente synthèse sont d'ordre qualitatif, les données quantitatives étant difficilement exploitables.

Les phrases en italique correspondent aux formulations *in extenso* des ISST issues de leurs rapports.

Il a par ailleurs été décidé avec le Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail (5BOCTT) de la DGAFP de proposer aux ISST de la promotion 2020/2021 de consacrer leur dossier d'étude à la même thématique.

1. Cadrage ministériel et orientations concernant la mise en œuvre des missions de l'ISST et présence d'une coordination au niveau ministériel

1.1 L'existant

- **Rattachement fonctionnel et coordination**

Si la plupart des ISST sont rattachés fonctionnellement à l'inspection générale ou à un collège d'inspections générales, d'autres dépendent administrativement du secrétariat général.

L'animation des ISST peut être assurée par un coordinateur national ou local, « expert » en santé sécurité au travail (SST) ou non. Le rattachement hiérarchique peut être également différent : RH, secrétaires généraux (SG).

Au sein d'un ministère, la coordination peut être très présente : « *le coordonnateur national propose des regroupements réguliers des ISST (4 à 5 par an d'une durée d'une semaine) avec partage des bilans de leurs activités, des formations sur des thématiques et risques particuliers (machines, zone ATEX², pyrotechnie, champs électromagnétiques...) et tous les ISST participent à une visioconférence hebdomadaire pilotée par le coordonnateur national pour RETEX³ sur l'activité* ».

Dans un autre département ministériel, le coordonnateur est désigné par ses pairs et n'a pas d'autorité hiérarchique. Sa mission n'est pas institutionnalisée et peu de temps est consacré à l'interface avec les ISST.

Autre cas de figure, le coordonnateur est chargé de l'appui auprès du président du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions ministériel (CHSCT-M) et supérieur hiérarchique et fonctionnel des ISST. Il fixe chaque année leurs objectifs, réalise leurs entretiens professionnels et assure le suivi d'activité.

- **Lettre de mission**

Dans certains cas, une lettre de mission⁴ est adressée aux ISST précisant leur positionnement, leurs missions, leur champ de compétence, le rôle de l'inspection générale, le ou les partenariats avec les autres acteurs de la prévention et les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions. Dans d'autres cas, il n'est pas établi d'indications particulières sur la fonction ni les missions de l'ISST.

Pour l'accomplissement de leurs missions, les ISST s'appuient sur les orientations et priorités définies par la politique de prévention au plan national (orientations stratégiques ministérielles) et au plan local.

Dans certains cas, le plan d'action annuel des ISST est élaboré en tenant compte des orientations ministérielles thématiques (ex : conditions de travail, amiante, incendie, travaux en hauteur ...). Les ISST peuvent aussi être amenés à participer activement à l'élaboration du PNP triennal (Programme

² ATmosphères EXplosives

³ RETour d'EXpérience

⁴ L'article 5.1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 prévoit que le chef du service de rattachement des ISST adresse à ceux-ci une lettre de mission qui définit la durée et les conditions d'exercice de leur mission.

National de Prévention), document de cadrage ministériel et d'orientation de la mise en œuvre des missions des ISST.

Enfin, dans d'autre cas, il n'y a pas d'orientations spécifiques, et les ISST peuvent, à leur initiative ou sur proposition du coordonnateur, décider de mener des inspections thématiques.

1.2 Propositions opérationnelles des stagiaires

- **Mieux intégrer l'action de l'ISST aux politiques ministérielles et/ou interministérielles de prévention et encourager les coopérations au sein des départements ministériels et au plan interministériel**

- Participer à des groupes de travail sur l'élaboration des textes, les évolutions réglementaires envisagées ou l'élaboration des politiques en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Développer l'accompagnement à la transformation des organisations publiques (dans le cas de projets importants de transformation au niveau ministériel et/ou interministériel), l'ISST *facilitateur* ;
- Etre positionné comme « véritable » acteur de la SST en amont, lors de la conception des politiques de prévention et non pas uniquement comme « simple contrôleur » ;
- Participer à la définition des plans annuels de prévention obligatoire des établissements, *ISST acteur de la prévention primaire* ;
- Contribuer à l'intégration de la santé sécurité au travail dans la politique globale de fonctionnement ministériel en s'appuyant sur l'allocation d'un budget propre et d'une formation renforcée ;
- Nommer systématiquement un coordonnateur ISST, spécialiste de la thématique par département ministériel avec un temps dévolu à l'exercice de sa mission ;
- Développer un travail d'harmonisation des pratiques des ISST en intra (ministériel), préalable à l'inter ministériel ;
- Mutualiser les connaissances et les échanges de bonnes pratiques des ISST au plan interministériel sous la forme d'une coordination et d'un regroupement régulier de l'ensemble des ISST (séminaires) des différents ministères à l'initiative d'un acteur public (DGAFP ?) ;
- Participer à des campagnes de contrôle et de conseil sur des thématiques ciblées au plan ministériel ;
- Favoriser les collaborations interministérielles des ISST au regard des politiques de prévention à mener ;
- Développer des actions techniques communes selon un schéma de fonctionnement et des méthodologies communes intégrant les spécificités ministérielles (« *le tronc commun* » d'un ISST) ;
- Proposer un pilotage et une "pratique" commune pour les différents ministères pour effectuer des inspections *sans aller jusqu'à des inspections interministérielles*.

○ **Propositions statutaires et organisationnelles des stagiaires**

- Réaliser un état des lieux, ministère par ministère, de ce qui a été mis en place depuis la création des ISST : organigramme, outils, lettre de mission des ISST, fonctionnement, évolution de carrière, formation continue, grille salariale (notamment compte tenu des régimes indemnitaires différents d'un ministère à l'autre...);
- Tendre vers une formation et un niveau de recrutement homogènes, développer la formation continue pour acquérir ou renforcer des compétences transversales ;
- Créer un réseau interministériel afin d'accroître la reconnaissance institutionnelle de la fonction d'ISST et sa lisibilité ;
- Programmer des séminaires annuels obligatoires dans le cadre de la formation continue des ISST organisés par la DGAFP ;
- Intégrer de façon systématique l'ISST à la définition du référentiel pédagogique de l'offre de formation obligatoire ;
- Proposer pour avis les programmes de formation aux ISST ;
- Mettre en place un rattachement hiérarchique et fonctionnel systématique, pour chaque ministère à l'inspection générale afin d'asseoir la légitimité et l'indépendance de l'ISST ;
- Créer un pôle « santé et sécurité au travail » rattaché au SG ;
- Réaliser des interventions et inspections au niveau interministériel (dans un ministère différent), avec rattachement hiérarchique aux inspections générales et rattachement fonctionnel à la DGAFP ;
- Créer un corps interministériel d'inspection SST sous la tutelle de la DGAFP avec un rattachement fonctionnel ;
- Mutualiser les ressources (compétences) au niveau interministériel en mettant en place des référents thématiques ;
- Augmenter les effectifs d'inspecteurs ou éviter la baisse du ratio ISST/nombre d'agents ;
- Organisation territoriale : exercer ses missions au plus près des zones de compétences plutôt qu'au niveau central.

○ **Evolutions réglementaires (décret de 1982, accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique...)**

- Clarifier et préciser dans le décret le rôle et les prérogatives de l'ISST en contrôle sur site et son rôle au sein du dialogue social ;
- Préciser les modalités de sollicitation ou de saisine des ISST par le CHSCT et/ou les agents ;
- Faire évoluer les dispositions réglementaires sur la formation continue des acteurs de la prévention ; mettre en place un recyclage obligatoire tous les deux ans par exemple ;
- Faire évoluer le rôle des AP et des CP (membres de droit du CHSCT) ;
- Ouvrir la perspective d'une négociation d'un accord en remplacement de l'accord du 20 novembre 2009.

2. Modalités d'exercice des missions, outils ministériels et interministériels

2.1 L'existant

1) La mission de contrôle

Sont listés ci-dessous les outils ministériels à disposition des ISST. Les répondants ne mentionnent pas d'outils interministériels.

En amont de l'inspection

- Tableau listant les différents domaines de points de contrôle en SST ;
- Questionnaires SST destinés aux chefs de services, membres de CHSCT, présidents de CHSCT, médecins de prévention.

Lors de l'inspection

- Grille d'inspection portant sur le contrôle de certains documents (vérifications générales périodiques) ;
- Grilles d'inspection (risques/réglementation/préconisations) spécifiques à certains risques (incendie ou covid) ou à certaines activités particulières.

Rapport et suivi des préconisations de l'ISST

- « Modèle » de rapport spécifique ministériel (fil conducteur et forme harmonisée) ;
- Trame de rapport individuel ;
- « Livre de références » : ce document d'auto-évaluation décline un ensemble de recommandations susceptibles d'aider les établissements et/ou services concernés à améliorer leur dispositif de prévention des risques professionnels sur la base d'un diagnostic effectué par eux-mêmes ;
- « Etat des suites données à une inspection santé et sécurité au travail » : synthèse des observations et de leur traitement par le chef de service, faisant ressortir notamment la hiérarchisation et la planification des mesures prévues ;
- « Fiche de suivi des préconisations » à compléter (finalisé, en cours ou non réalisé) ;
- Suivi sous forme dématérialisée et reporting des suites données aux recommandations dans les six mois suivant la réception du rapport ;
- Rapport de synthèse de l'activité des ISST d'un ministère regroupant des informations sur le nombre de leurs interventions, mais aussi sur les sujets à enjeux prioritaires. Présenté au CHSCT-M, ce rapport est une source de réflexions pour cette instance.

2) Les missions de conseil et de contribution au dialogue social, d'animation de réseau et formation

Pour tous les répondants, la mission de conseil telle qu'elle est décrite dans le décret de 1982 est assurée et revêt un caractère prépondérant. Le rôle pédagogique des ISST est relevé comme primordial.

Il est souligné l'importance de garder l'équilibre entre les missions d'inspection et de conseil, qui se complètent : *« Une fois mesurés les écarts à la règle, l'objectif est d'apporter conseil (sans être prescripteur) afin améliorer la SST au sein des établissements. »*

Les ISST peuvent demander à rencontrer toutes les personnes nécessaires à la réalisation de leur mission après en avoir informé le chef de service concerné.

Leurs interlocuteurs privilégiés sont : le chef de service (directeur/directrice), le SG et les agents de prévention. Les relations avec les représentants du personnel s'exercent exclusivement dans le cadre des instances de concertation ou dans des conditions qui peuvent, à titre exceptionnel, être définies avec les représentants, en liaison avec les directions des organisations concernées.

Les ISST peuvent également rencontrer les acteurs externes de la prévention.

« Préparer ses arguments, mettre également en avant les points positifs, essayer de faire passer le message au chef de service qu'une SST bien investie et réellement prise en compte est un levier efficace de management. Lui dire qu'il doit s'appuyer sur les personnes ressources, en premier lieu l'AP/CP qui doit pouvoir bénéficier du temps nécessaire à l'accomplissement de ses missions. »

« Si la pédagogie ne suffit pas, le rappel ferme à ses obligations (L. 4121-1 et L. 4121-2 notamment) et à l'engagement de sa responsabilité pénale en cas d'accident grave peuvent être indiqués. »

Les missions de conseil et de formation prennent la forme :

- d'une participation aux CHSCT, aux visites et aux enquêtes du CHSCT, aux cellules de veille RPS ;
- de visites conseil, études particulières, conseils et informations de l'administration et du CHSCT en matière de SST en apportant des éléments objectifs et réglementaires ;
- d'une participation à des réunions avec des partenaires internes (médecins du travail, assistantes sociales, conseiller ASH...);
- d'une participation à des groupes de travail du CHSCT-M, l'ISST pouvant en être le rapporteur ;
- de partenariats avec les collectivités territoriales (acteurs de prévention, ACFI...);
- d'interventions avec la psychologue clinicienne en établissements (RPS) ;
- de collaborations avec le corps d'inspection concerné sur l'évaluation des risques biologiques et chimiques ;
- d'une participation à des réunions et des formations avec des partenaires externes (ARS, CARSAT, MGEN réseau PAS...);
- d'interventions annuelles auprès des AP/CP/SG pour faire part des évolutions législatives et réglementaires, approfondir 2 à 3 thématiques particulières sur des sujets à enjeux majeurs (évaluation des risques, TMS, risques routiers, risques incendie, ...);
- d'appui du réseau des assistants et conseillers de prévention (AP/CP) dans le cadre de la coordination des actions de prévention mises en œuvre dans des domaines tels que la prévention des risques professionnels, la formation continue dans le domaine de la santé et sécurité au travail, la sécurité des bâtiments, les équipements de travail ou les produits, l'hygiène du travail, l'ergonomie, l'étude des comportements, le choix des méthodes et techniques de travail ayant une incidence sur la santé et la sécurité au travail ;

- d'une participation active (ingénierie de formation et pédagogique) à la formations des assistants et conseillers de prévention sur le document unique ; des membres des CHSCT sur des thématiques particulières ; de nouveaux directeurs ou SG d'établissement ;
- d'actions d'information/formation sur des thématiques (incendie, amiante, risque routier...) qui prennent la forme de séminaires, tables rondes, e-learning ;
- d'une activité de veille pour alimenter la base documentaire dédiée aux AP/CP ;
- d'une participation à la rédaction d'articles dans la rubrique ISST d'un l'intranet ministériel, à l'animation d'une lettre interne « les chroniques de la SST » ou d'un forum SST.

L'ISST peut répondre aux sollicitations des établissements et/ou des services, que ce soit par l'intermédiaire d'une direction, du CHSCT, ou d'un collectif d'agents.

Il est évoqué à deux reprises le terme de **médiation** : « *l'ISST est médiateur dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents.* »
« *L'ISST se doit de faire preuve de transparence envers l'ensemble des parties et d'assurer, par son positionnement, le rôle de "médiateur" entre le chef de service et les représentants du personnel permettant aux différentes parties de s'entendre et de comprendre les enjeux de la SST.* »

L'ISST contribue au dialogue social, en participant en particulier aux réunions du CHSCT. Pour exercer sa mission dans ce cadre, il s'appuie sur les conseillers et assistants de prévention qui sont ses interlocuteurs privilégiés.

D'une manière générale, l'ISST est peu sollicité par les instances de dialogue social pour des enquêtes ou expertises. Lorsqu'il est sollicité, c'est en référence à sa neutralité et en tant que garant d'une méthodologie.

L'ISST est très rarement sollicité en cas de désaccord sérieux et persistant, bien que ce cas de figure soit avancé comme plus fréquent depuis la crise de la Covid-19⁵.

Pour certains ISST ayant eu dans leur activité professionnelle antérieure un rôle d'inspection, « *il est parfois difficile d'appréhender à la fois le contrôle et le conseil...* »

2.2 Propositions opérationnelles des stagiaires

- **Quels outils ministériels et interministériels permettraient de mieux orienter et prioriser l'action de l'ISST afin d'avoir le plus grand impact possible ?**

Moyens et outils concernant les missions de contrôle

- Tableau de suivi partagé entre l'ISST et l'établissement : mise en place de points de suivi réguliers pour contrôler l'effectivité du plan d'action permettant l'amélioration de la mise en œuvre des préconisations ;
- Incorporation systématique des ISST dans le circuit de diffusion de l'information en matière de SST ;
- « Obligation de réponse aux préconisations du rapport d'inspection de l'ISST avec possibilité d'assurer des contre visites si nécessaire »

⁵ sans qu'il soit possible à partir des rapports des ISST stagiaires d'illustrer ces questions par des données chiffrées ou factuelles, que ce soit sur les cas de désaccords ou les cas de saisine de l'ISST

- Réalisation d'inspections inopinées ;
- Moyens répressifs et sanctions administratives : mise en demeure avec un délai imparti, procès-verbaux, décisions d'arrêts temporaires d'activités, amendes, fermetures, suspensions d'activités ;
- Outil numérique collaboratif multi-utilisateurs associant agents de la fonction publique et acteurs de la prévention permettant d'établir des diagnostics de prévention des risques professionnels, de cartographier les activités, les métiers et les risques professionnels associés, et d'informer les agents concernés sur ces risques et la manière de les prévenir, etc...

Est soulignée la difficulté à développer des outils interministériels « *dès lors que, d'un ministère à l'autre, les ISST n'ont pas les mêmes domaines d'intervention donc les mêmes priorités...* »

Moyens et outils concernant les missions de conseil, expertise, animation, formation

- Préciser par voie réglementaire les modalités de sollicitation ou de saisine des ISST par le CHSCT et/ou les agents ;
- Créer des outils de « *bonnes pratiques de l'ISST à l'interministériel* » : guide interministériel publié par la DGAFP (sur la conduite de l'enquête CHSCT par exemple) ;
- Mise en place une veille réglementaire ministérielle et interministérielle ;
- Mettre en place des « *pôles de risques* » spécialisant des ISST par risques, en charge d'assurer la veille documentaire et législative et d'élaborer des fiches techniques ou des référentiels ;
- Elaborer un guide sous l'égide de la DGAFP à l'attention des chefs de service sur les missions des AP/CP afin de permettre un meilleur suivi de l'évaluation des risques et de la mise en œuvre des actions de prévention ;
- Créer un annuaire national des ISST et de leurs domaines de compétence ou une plateforme dédiée (avec les coordonnées de chaque ISST et ses compétences techniques associées) ;
- Mettre en place un appui aux tâches administratives des ISST.

3. Les collaborations avec et entre les acteurs

3.1 L'existant

Tous les répondants considèrent que le travail de l'ISST s'inscrit et doit s'inscrire dans une dynamique collective d'enrichissement mutuel tant au niveau du partage de connaissances, que de celui des pratiques et des méthodes afin de mieux faire appliquer la réglementation, tant avec les acteurs internes de la prévention (AP/CP, médecin du travail) qu'externes (inspecteurs du travail, services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), caisses d'assurance retraite et de santé au travail, organismes de protection sociale complémentaires (CARSAT), collectivités territoriales...).

3.2 Propositions opérationnelles des stagiaires

- **Renforcer les collaborations internes et externes**
 - Composer des équipes pluridisciplinaires pour assurer un réel service en matière de santé sécurité au travail avec des rôles et des modalités de collaboration clairement définis ;
 - Développer une collaboration systématique avec les DRH, les chefs de services, les AP/CP, les CHSCT ;
 - Renforcer la coopération ISST / SG et RH qui portent et pilotent la politique SST ;
 - Resserer les liens avec les directions métiers et les services chargés d'assurer les contrôles internes ;
 - Répartir de manière équilibrée le nombre d'ISST afin de faciliter les collaborations au sein d'un même département ministériel ;
 - Proposer une organisation pluridisciplinaire avec des ISST spécialisés dans certains domaines ;
 - Mieux organiser et développer le réseau des préventeurs ; professionnaliser le réseau d'acteurs de la prévention : valoriser, légitimer la fonction AP/CP et les quotités de travail de pour ces fonctions: augmenter l'offre de la formation initiale et continue en interministériel (notamment sur les RPS) ;
 - Développer la formation à la SST et à la connaissance du rôle de l'ISST à l'intention de l'encadrement supérieur en intégrant cette thématique dans les entretiens professionnels ;
 - Envisager une collaboration institutionnalisée avec les acteurs et organismes externes de la SST (inspecteur du travail, ingénieur de prévention, autorité de sûreté nucléaire (ASN), Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), SDIS, CARSAT, Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), institut nationale de recherche en sécurité (INRS)) ;
 - Proposer des séminaires, groupes de travail interministériels dans le domaine de la SST à l'intention des ISST ;
 - Mettre en place une formation continue des ISST leur permettant de rencontrer les autres acteurs de la prévention.

4. Réaliser un bilan de l'action des ISST : indicateurs ministériels et interministériels

4.1 L'existant

La plupart des ISST font état d'un rapport annuel d'activité où sont regroupés les indicateurs suivants :

- Le nombre d'inspections de portée générale, d'inspections thématiques, d'audits, le nombre de mesures immédiates ;
- Le nombre de visites conseils ;
- Le nombre de participations aux CHSCT, aux cellules de veille... ;
- Le nombre de participations à des délégations d'enquêtes accidents ;
- Le nombre de traitements de désaccords graves et persistants ;
- Le nombre de participations à des actions de information -formation- à des réunions de travail internes ;
- Le nombre de réponses aux recours et sollicitations des établissements et/ou des services (situations de DGI, RPS, enquêtes administratives, travaux sur matériau amianté).

4.2 Propositions opérationnelles des stagiaires

- Les répondants formulent essentiellement des propositions en termes d'objectifs attendus, sachant qu'ils soulignent que les « *objectifs à atteindre et les axes d'efforts varieront toujours d'un ministère à l'autre* » ;
- Mettre en place des indicateurs permettant de cibler des campagnes de contrôle et de conseil selon des thématiques définies au plan ministériel ;
- Consolider les indicateurs (ministériels et interministériels), les compiler et les analyser afin de pouvoir orienter une stratégie de prévention ;
- Mettre en place des indicateurs qui permettent d'évaluer l'impact de l'inspection de l'ISST (identifier par exemple, si le fait de ne pas disposer de pouvoirs coercitifs constitue un obstacle à l'efficacité de l'action) ;
- Mettre en place des indicateurs de suivi des préconisations sur des informations communiquées par le chef de service à l'ISST ;
- Maintenir des indicateurs ministériels sans leur conférer nécessairement un caractère interministériel (et éviter de "comparer" le travail entre les ISST provenant de ministères différents).

Est soulignée la plus grande difficulté pour définir des indicateurs relatifs la mission de conseil qui, aux yeux de certains répondants, est une mission « *prédominante* ».

Annexe

Trame méthodologique

Partie 1 - Cadre institutionnel

- Dans quel environnement et collectif de travail s'intègre l'ISST au sein de votre ministère ou EPA? (nombre d'ISST, périmètre d'intervention, nombre d'établissements, d'agents publics « couverts », nombre et typologie des acteurs de prévention, etc.) (en complétant votre document élaboré en période 1).
- Quelle est votre positionnement au sein de la structure :
 - au sein de l'organigramme
 - autorité hiérarchique
 - autorité fonctionnelle
 - possibilité d'être sollicité ; par qui ? de quelle façon (directe, indirecte,...) ?
- Existe-t-il un cadrage ministériel et des orientations concernant la mise en œuvre de vos missions de conseil ? d'animation ? d'inspection de sites (objectifs ciblés, calendrier, diagnostics, contrôles, évaluations, préconisations, rédaction des rapports...) ? Comment et par qui sont élaborés ce cadrage et ces orientations ? Avec quelle périodicité ? L'ISST y contribue-t-il et comment ?
- Existe-il une coordination des ISST au niveau ministériel, selon quelles modalités et à quel niveau (national, régional ?)

Les activités de l'ISST :

Au périmètre ministériel, existe-t-il des documents permettant de prioriser votre activité d'ISST au regard des missions de l'ISST (inspection, conseil, animation) ?

- ✓ **Mission d'inspection :**
- Lister les activités demandées à l'ISST au regard de cette mission
- Des outils méthodologiques existent-ils pour :
 - faciliter le contrôle des conditions d'application de la réglementation pour le domaine SST ?
 - organiser et mener une inspection ?
 - analyser et mettre en évidence les mesures à prendre afin d'améliorer la prévention des risques ?
 - formuler des préconisations et élaborer un rapport d'inspection ?

- Quelle appréciation portez-vous sur ces outils, notamment en termes d'usage et d'opérationnalité ?

- ✓ **Missions de conseil, de contribution au dialogue social :**
- Quel est le rôle attendu de l'ISST et au regard de ces missions ?
- Quelles activités sont-elles demandées à l'ISST en termes :
 - de stratégie à mettre en place pour que les préconisations soient suivies d'effets (argumentation, suivi, retours, sollicitation des conseillers de prévention...)?
 - de contribution au fonctionnement du dialogue social ?

- ✓ **Mission d'animation et/ou formation de réseau des acteurs de la SST**
- Quelles activités sont demandées à l'ISST au regard de ces missions ? Auprès de quels acteurs ? Selon quelles modalités ?
- Comment ces missions doivent-elles s'articuler avec les missions d'inspection ? (en termes de priorisation, de type d'activité, de charge de travail...)

Le positionnement de l'ISST : articulation avec les différents acteurs de la prévention et les instances de dialogue social

- Quel est le rôle attendu de l'ISST vis-à-vis des différents acteurs ? acteurs de la prévention : AP/CP, médecin de prévention ; service RH, SG, IG, acteurs externes, réseau Anact, CARSAT... ? chefs de service ?
- Dans quels domaines et selon quelles modalités d'intervention et de collaboration?

- Quelle participation demandée de l'ISST au CHSCT, au CT (période transitoire) et aux futurs CSA ? avec quels objectifs ?

Partie 2 - Diagnostic et analyse terrain

- Lister les différentes activités réalisées par l'ISST dans son environnement professionnel
- Quel volume et quel type d'interventions sont réalisés dans votre organisme d'affectation?
- Quels sont les moyens alloués aux ISST (humains, financiers, formation, ressources documentaires...) ?

- La transmission ou l'accès aux documents dans les établissements, tels que prévus par la réglementation, sont-ils satisfaisants ? et les conditions d'accès et d'inspection des sites concernés sont-elles satisfaisantes ?

- Instances de dialogue social : quelle participation de l'ISST et sous quelles formes avis, conseil, expertise ...
- L'ISST est-il sollicité en cas de désaccord sérieux et persistant ? Quelle suite est donnée à son intervention ?

- S'il est décidé d'une mise en œuvre d'enquêtes ou expertises CHSCT, quel rôle exerce l'ISST ?
- Lorsque l'intervention de l'ISST est sollicitée, dans quel cadre se fait-elle ? Quelles sont les origines des sollicitations ? Sur quels sujets portent-elles ? Quelles suites sont données, sous quelles formes ? (types d'intervention, difficultés particulières relevées, impacts en terme de prévention...)

Partie 3 - Propositions opérationnelles

- Quels outils ministériels et interministériels permettraient de mieux orienter et prioriser l'action de l'ISST afin d'avoir le plus grand impact possible ?
- Quelles collaborations renforcer ? Avec et entre quels acteurs ?
- Quels indicateurs ministériels et interministériels peuvent être retenus pour réaliser un bilan de l'action des ISST ? (indicateurs existants, nouveaux à mettre en place)
- Comment l'action des ISST peut-elle être mieux intégrée dans une politique globale de prévention au plan ministériel et interministériel ?