



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

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

2019

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

➤ Mise en place des CHSCT suite aux élections professionnelles

Le principe de création d'une nouvelle instance issue de la fusion des CT et des CHSCT a été confirmé par le gouvernement. Cependant, ses modalités et son calendrier seront déterminés par le projet de loi relatif à la fonction publique et les dispositions réglementaires qui en découleront.

À ce stade, les instances continueront de fonctionner selon les modalités actuelles. Les conditions de renouvellement des mandats des représentants des personnels et d'installation des CHSCT sont précisées en annexe à la présente note d'orientations.

➤ Évolution des organisations du travail

La prise en compte de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans la conduite des projets de réorganisations et de regroupements de services demeure une priorité.

À cette fin, les services s'appuieront sur le [guide concernant la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet](#) qui vise aussi à appuyer la constitution du dossier de présentation d'un projet au CHSCT et au CT.

L'ensemble des informations constituant le dossier de présentation du projet sera transmis aux représentants des personnels pour que le CHSCT puisse donner, le plus en amont possible de sa concrétisation, un avis de nature à éclairer le comité technique sur les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents concernés et sur les mesures de prévention proposées par le CHSCT pour y répondre.

II. ORIENTATIONS 2019

1. Renforcer et accompagner l'évaluation et la prévention des risques professionnels

✓ Faire évoluer la méthodologie d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Après le référentiel ministériel des risques professionnels revu en 2017, la méthodologie DUERPAP sera à son tour mise à jour en 2019 pour tenir compte des retours d'expériences des directions, des assistants de prévention et des acteurs de prévention. Il en ressort en effet que l'adhésion des personnels à la procédure risque de s'altérer avec le temps du fait notamment du manque de visibilité des actions menées. La démarche manque aussi de souplesse dans un contexte où les évolutions sont rapides.

Il s'agira dans un premier temps de :

- faciliter le travail de chaque acteur en mettant en place des fiches synthétiques précisant leur rôle dans la démarche ;
- réaliser pour chaque métier une fiche de risques professionnels de nature à permettre un recueil des risques plus facile ;
- réfléchir à la mise en place des dispositifs permettant aux agents de s'exprimer sur leur travail suite au bilan réalisé en CHSCT ministériel des dispositifs directionnels existants ;
- faire évoluer l'infocentre DUERPAP pour permettre la réalisation de bilans éclairant les actions menées par les directions.

Plus généralement, dans le respect des dispositions réglementaires, la temporalité des campagnes d'évaluation et de prévention des risques professionnels sera examinée dans le cadre des travaux du CHSCT M.

✓ Continuer à prévenir les risques récurrents

L'analyse des données fournies dans le bilan ministériel 2017 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail confirme que la prévention des risques psychosociaux doit demeurer une priorité. Dans ce cadre, il est rappelé l'importance de privilégier les mesures de prévention organisationnelles. En effet, le bilan ministériel 2017 montre qu'elles ont tendance à régresser au profit des mesures de prévention humaines (formation, information...).

Par ailleurs, cette analyse, confortée notamment par les constats opérés par les inspecteurs santé et sécurité au travail, permet de souligner la persistance de certains risques :

- les chutes de plain-pied qui demeurent la première cause d'accidents du travail au sein des MEF ;
- le risque incendie en l'absence de facilité d'évacuation quand les dégagements, les circulations et les issues de secours sont encombrés ; ce risque est régulièrement pointé dans les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail ;
- les risques liés à l'utilisation des ascenseurs : un accident grave a eu lieu en 2017 et l'enquête a mis en évidence un mauvais suivi des obligations réglementaires de maintenance ;
- les risques liés à l'hygiène des locaux : à la demande du CHSCT M, la Secrétaire Générale a écrit à la Direction des Achats de l'État pour signaler l'augmentation des constatations réalisées par les ISST sur l'hygiène des lieux de travail. Sur ces questions, le code du travail - dans sa partie applicable à la fonction publique – précise que :
 - les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés (article R. 4224-18) ;
 - l'employeur doit procéder au nettoyage et à la désinfection des sanitaires au moins une fois par jour (article R. 4228-13).

Il revient à chaque CHSCT d'identifier, en lien avec les acteurs de prévention, plus précisément les situations de travail concernées par ces risques récurrents et de mettre en place les mesures de prévention de nature à permettre leur résorption, tout particulièrement lors de la mise à jour du DUERP.

✓ **Prendre en compte les risques particuliers à certains métiers**

À côté de ces risques récurrents, des risques plus spécifiques à certains métiers doivent faire l'objet d'une attention particulière.

- **Incidents acoustiques pouvant provoquer des chocs acoustiques**

C'est le cas des risques **d'incidents acoustiques** pouvant générer **des chocs acoustiques** pour les agents travaillant notamment dans les centres de contact, centres d'appels et autres services où le téléphone est un outil de travail central.

Suite à la survenance de plusieurs incidents début 2017 à la DGFIP, les coordinations nationales de la médecine de prévention, de l'inspection santé et sécurité au travail et des ergonomes ont réalisé une évaluation des risques professionnels synthétisée dans une [fiche de risques professionnels](#) « centres de contact ».

Cette fiche liste les mesures de prévention organisationnelles, collectives et individuelles à mettre en place pour éviter ce type d'incidents et précise le suivi médical auquel sont soumis les agents travaillant dans ces centres de contact.

Elle est complétée par la [fiche réflexe](#) « Que faire en cas d'incidents acoustiques » dans les centres d'appels téléphoniques qui donne des conseils aux chefs de service et aux agents sur la conduite à tenir en cas de survenance d'un choc acoustique.

La survenance d'un incident entraînant un choc acoustique peut déboucher, après examen clinique par un médecin, sur une déclaration d'accident de service.

- **Risques liés à la présence de plomb**

Les agents des Douanes et plus particulièrement les moniteurs de tirs peuvent être exposés au plomb dans les centres de tirs. Cette exposition potentielle provient essentiellement des balles utilisées dans les centres de tirs.

- **Champs électromagnétiques**

La question de l'exposition aux champs électromagnétiques est abordée dans certains CHSCT et mérite d'être éclairée au regard de la réglementation existante. Le rapport de l'inspection SST 2017 fait un focus sur ce sujet.

Sur l'ensemble de ces thèmes, des fiches de bonnes pratiques, élaborées par les coordinations nationales, sont ou vont être accessibles en ligne sur Alizé. Toutes les fiches en cours de rédaction feront l'objet d'une présentation au CHSCT ministériel.

De la même manière, une présentation pourra en être faite lors d'une séance institutionnelle par le médecin de prévention et l'ISST.

✓ **Améliorer l'aménagement des espaces de travail**

Un document [« Comprendre et Agir »](#) intitulé « Améliorer l'aménagement des espaces de travail » a été réalisé par le pôle ergonomie. Il fait la synthèse de points de repères utiles pour guider les démarches d'aménagement et constitue aussi une ressource pour les équipes devant conduire des projets de réorganisations.

✓ Prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Le pôle ergonomie va réaliser en 2019 un document de capitalisation sur la prévention des troubles musculo-squelettiques qui comportera une partie consacrée à des situations de travail et des métiers spécifiques et une partie plus générale traitant des liens entre TMS et organisation du travail sur écran. Ce document sera présenté en CHSCT ministériel puis mis en ligne sur l'intranet Alizé.

Un bilan des formations financées par les CHSCT sur la prévention des TMS sera également réalisé et permettra de faire notamment le point sur les compétences des prestataires.

✓ Poursuivre les travaux engagés en matière de prévention du risque amiante et autres cancérigènes

• Former les membres de CHSCT à l'analyse des documents « amiante »

La note d'orientations ministérielles pour 2018 incitait à la mise en œuvre de journée de sensibilisation des représentants des personnels et de l'administration à la lecture des documents ou analyses produits à l'occasion d'opérations de travaux (repérage avant travaux, état de conservation des matériaux, plan de retrait...) ou lors de campagnes de mesures ponctuelles (analyses de l'air).

L'animation de ces journées est confiée aux ISST. L'évaluation de cette journée fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'un groupe de travail ou d'une séance du CHSCT M.

• Présenter les évolutions du guide « amiante » sur la gestion des bâtiments

La nouvelle version du [guide ministériel relatif au risque amiante](#) a été diffusée en octobre 2018. Elle intègre les évolutions réglementaires intervenues depuis 2014. Elle vise également à assurer, pour les services, la meilleure information documentaire possible tant dans la gestion courante des bâtiments que lors des opérations de travaux.

Des fiches pratiques opérationnelles portant sur des thématiques précises viendront compléter ce document. Une fiche concernant les mesures d'empoussièrement en cas d'incident est déjà intégrée au guide, d'autres viendront l'enrichir.

Parmi ces fiches, deux particulièrement importantes sont programmées :

- Sur la signalétique amiante

Accompagnée par une note de service, cette fiche vise à faciliter la couverture en signalétique amiante de 100% des bâtiments. La note de service fixera un objectif temporel pour atteindre cette cible.

- Sur le plan de prévention

Cette fiche comportera, au-delà du sujet du risque amiante, des recommandations sur les bonnes pratiques pour le recours à cet outil, élément indispensable pour un système de prévention complet.

Enfin une fiche portera sur l'utilisation des monobrosses lors des opérations de nettoyage des sols, point technique nécessitant d'être traité au vu du nombre d'interrogations qu'il soulève.

L'ensemble de ces documents seront présentés aux CHSCT par les ISST.

• Faire le point sur la mise en œuvre de la traçabilité des expositions

Le bilan de la mise en œuvre du [dispositif de traçabilité des expositions](#) à l'amiante doit être réalisé à l'occasion de l'examen des programmes annuels de prévention qui comprend les fiches et attestations à utiliser.

Une fiche « réflexe » sera par ailleurs diffusée pour aider les services RH de proximité à initier la visite de fin d'activité qui permet la mise en œuvre du suivi post-professionnel pour les agents ayant été exposés à des substances cancérigènes au cours de leur activité.

L'ensemble de ces éléments est par ailleurs consigné dans le dossier médical en santé au travail de l'agent concerné.

✓ **Faciliter les interventions sur les collectifs de travail en difficulté**

Un certain nombre de CHSCT financent des prestations de psychologues du travail pour intervenir auprès des collectifs en situation dégradée. Le Secrétariat Général souhaite disposer d'un retour d'expériences de ces interventions financées localement. L'objectif est de disposer d'éléments permettant de déterminer, en lien avec le CHSCT ministériel, s'il est nécessaire de faciliter le recours à des prestations de cette nature dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail coordonnée par le médecin de prévention sous la responsabilité du chef de service.

Ces éléments contribueront à la mise en place effective de l'intervention de cette équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin de prévention qui fera l'objet d'une communication à l'ensemble des CHSCT en 2019. Dans ce cadre, le service social apportera, si nécessaire, son expertise sur les conséquences sociales des situations rencontrées et plus généralement, sa connaissance de la sociologie des organisations.

✓ **Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail**

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique renforce et amplifie la portée des orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013¹ et, dans le prolongement de l'engagement du Président de la République du 25 novembre 2017, fait de l'égalité femme/homme une grande cause du quinquennat.

Elle rappelle que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

La circulaire s'articule autour de 3 axes :

- Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique en déployant à partir de 2018 un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et en sensibilisant le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser ;
- Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes en permettant leur signalement et leur traitement, en mettant en place des dispositifs de protection et d'accompagnement des victimes ;
- Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes.

Son annexe 2 revient sur le rôle des acteurs de prévention et rappelle toute la légitimité du CHSCT à investir ce champ notamment dans sa capacité à proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et en étant tenu informé des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données.

¹ Ainsi que par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

2. Développer une culture de prévention des risques professionnels

Pour que la préservation de la santé et de la sécurité au travail devienne une évidence et soit intégrée dans la pratique de tous les acteurs, il est nécessaire de poursuivre l'effort de formation déjà entrepris en la matière.

✓ Sensibiliser l'ensemble des agents à la santé et la sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail nécessitent l'implication au quotidien de l'ensemble des acteurs. Il est important pour cela de leur faire appréhender les enjeux de la prévention.

Une e-formation de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail pour l'ensemble des agents, construite en lien avec l'ENFiP et l'IGPDE, va être déployée.

D'une durée de 45 minutes, cette e-formation sera disponible au 1^{er} trimestre 2019. Elle sera proposée à l'ensemble des agents quel que soit leur niveau de responsabilité.

✓ Mieux connaître les acteurs de prévention

Dans le cadre de la mise à jour du guide méthodologique sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels, des fiches de présentation des acteurs de prévention seront créées afin de mieux expliciter leur positionnement.

Elles seront largement diffusées et feront l'objet d'une présentation en CHSCT.

✓ Donner tout leur rôle aux assistants de prévention (AP)

La nouvelle méthodologie d'évaluation et de prévention des risques professionnels rappellera le rôle essentiel de l'assistant de prévention dans la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Afin qu'ils puissent remplir pleinement ce rôle, les assistants de prévention, qui ont tous suivi la nouvelle formation initiale dispensée par le Secrétariat Général en 2017 et 2018, se verront proposer des modules spécifiques (amiante, électricité, risques psycho-sociaux...) auxquels ils pourront s'inscrire en fonction des risques qu'ils connaissent localement.

Il est par ailleurs rappelé que les assistants de prévention doivent bénéficier d'une quotité de travail, pouvant aller jusqu'à 100 %, qui leur permette de mener à bien leurs missions. Les [préconisations de la CCHSCT](#) (juin 2016) insistent sur la nécessité de placer les AP directement auprès du chef de service.

✓ Aider l'encadrement à mieux prendre en compte les conditions de travail dans la conduite de projets

Un module de formation relatif à la conduite de projets sera intégré dans la formation initiale des cadres (Bercy +) pour leur permettre, lorsqu'ils sont en charge de ces projets localement, de mieux comprendre la nécessaire collaboration entre les différents acteurs du projet afin que les conditions de travail des agents soient prises en compte par tous.

Ce module de formation sera dispensé aussi bien en formation initiale dans les écoles pour les futurs cadres des MEF qu'en formation continue.

✓ Favoriser l'existence de bonnes conditions de travail

Un module de sensibilisation visant les cadres opérationnels sera mis à disposition de l'ensemble des directions au cours du premier semestre pour leur permettre de disposer d'outils pour repérer et prévoir les situations de RPS mais aussi de favoriser l'existence de bonnes conditions de vie au travail.

III. MESURES D'APPUI

✓ Faire le point sur les modalités de fonctionnement des instances

La mise en place des CHSCT après les élections professionnelles pourra être l'occasion de faire un point sur les modalités de fonctionnement des instances.

Il paraît ainsi nécessaire de rappeler que les CHSCT doivent se réunir au moins trois fois par an et accomplir des missions de visites, par exemple sur les sites concernés par des projets de réorganisation. Ils doivent par ailleurs disposer de toutes les informations utiles à l'accomplissement de leurs missions et recevoir l'ensemble des documents nécessaires à la préparation des instances au minimum quinze jours avant leur tenue.

S'agissant des informations utiles à une bonne évaluation et prévention des risques professionnels et dans le cadre dynamique d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les fiches de signalement devraient - pour concourir à cette analyse conformément à l'article 51 du décret 82-453 modifié - être transmises non anonymisées aux représentants des personnels en CHSCT. En tout état de cause, l'anonymat doit être levé lorsque la fiche est transmise au médecin de prévention.

Enfin, ce temps de bilan permettra de convenir des pratiques à mettre en œuvre s'agissant de la rédaction :

- des procès-verbaux (fiche diffusée en annexe de la note d'orientations pour 2018) ;
- des avis du CHSCT qui doivent mettre en lumière les mesures de prévention préconisées par l'instance lors, notamment, de l'examen des projets importants.

Le dispositif de formation des membres de CHSCT fera quant à lui l'objet d'une concertation avec le CHSCT M au 1^{er} trimestre 2019.

✓ Améliorer la formalisation des plans de prévention²

Lorsqu'une entreprise extérieure intervient sur un site, il est obligatoire au préalable de réaliser une inspection commune des lieux de travail (entreprise extérieure et administration utilisatrice) afin de procéder à une analyse des risques pouvant résulter de l'opération programmée.

Suite à cette inspection commune, la formalisation par écrit d'un plan de prévention n'est obligatoire que dans deux cas : l'opération représente un volume total prévisionnel de plus de 400 heures ou fait partie de la liste des travaux dangereux visée par l'[arrêté du 19 mars 1993](#) (dont les travaux du bâtiment exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de trois mètres ou les travaux de transformation sur les ascenseurs).

Toutefois, même en l'absence de plan écrit, il convient d'insister sur l'importance de l'inspection commune.

Elle a pour objectif d'organiser et de coordonner l'intervention de l'entreprise extérieure. Il s'agit notamment d'identifier le secteur d'intervention, d'indiquer les voies de circulation pour les agents, les salariés de l'entreprise extérieure, les engins et véhicules, de communiquer les consignes de sécurité.

Les informations et éléments ainsi recueillis sont utiles à l'analyse des risques pouvant résulter de l'interférence des activités et servent à élaborer un plan de prévention adapté aux risques identifiés et permettant d'éviter les nuisances dont pourraient être victimes les agents pendant toute la durée des travaux.

Le CHSCT doit être informé de la date de celle-ci et peut y participer ; le plan de prévention doit être tenu à sa disposition.

Une fiche pratique consacrée au plan de prévention à mettre en place lors d'opérations de travaux sera diffusée au cours de l'année. Elle précisera notamment les dispositions à prendre en présence de matériaux amiantés.

² Articles R. 4512.1 à R. 4512.12 du code du travail.

✓ **Améliorer la gestion des observations sur les registres SST et le délai de réponse**

Un état des lieux des registres santé et sécurité au travail (SST) a été réalisé à l'occasion du séminaire des secrétaires-animateurs de mars 2018.

Il a permis de faire le constat d'une certaine hétérogénéité des registres SST mais aussi des circuits de traitement des mentions qui y sont portées. Des travaux sur la dématérialisation du registre SST vont donc être lancés par le bureau SRH3B, en lien avec le service de l'environnement professionnel (SEP), afin de développer une application ministérielle unique dans le but d'harmoniser les outils mis à disposition des agents des MEF ainsi que les procédures à suivre.

Le CHSCT M et les directions seront bien entendu associés à ces travaux.

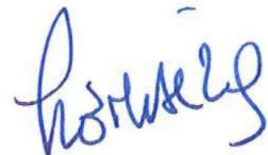
✓ **Recenser les équipements de protection individuelle (EPI) financés par les CHSCT**

Les CHSCT n'ont pas vocation à financer des équipements de protection individuelle. Toutefois, le caractère d'urgence de certaines situations d'exposition peut conduire à des financements exceptionnels. En relation avec les assistants de prévention, les CHSCT recenseront les EPI ainsi financés et un bilan de cette action sera présenté au CHSCT M.

✓ **Mieux utiliser les crédits de CHSCT**

Il convient de rappeler que les crédits des CHSCT ne sont pas destinés à financer du matériel médical pour les médecins de prévention. Le matériel est en effet choisi au niveau central (SRH3B) afin d'équiper l'ensemble des centres médicaux de manière homogène en lien notamment avec la mise en place du dossier médical en santé au travail (DMST) informatisé. Une enveloppe spécifique est d'ailleurs réservée à ces achats.

La Secrétaire Générale,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Isabelle Braun-Lemaire', written in a cursive style.

Isabelle BRAUN-LEMAIRE

Annexe n°1 à la note d'orientations ministérielles 2019

Le renouvellement des CHSCT à l'issue des élections professionnelles

- ✓ Mise à jour de la circulaire sur le fonctionnement des CHSCT
- ✓ Mise en place des instances

Les représentants de l'administration comprennent, outre la ou les autorités auprès desquelles les CHSCT sont placés, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

[L'arrêté du 14 novembre 2018](#) modifiant l'arrêté du 14 octobre 2011 (CHSCT de proximité), [l'arrêté du 17 décembre 2012](#) (CHSCT spécial enquêteurs de l'INSEE, ainsi que [l'annexe III de l'arrêté du 14 octobre 2011](#) (CHSCT spéciaux) précisent la ou les autorités auprès desquelles est placé le CHSCT.

Les représentants de l'administration, ainsi que le Président du CHSCT, sont par ailleurs désignés à raison de leurs fonctions dans [l'arrêté du 30 novembre 2018](#).

Les représentants des personnels sont désignés par les organisations syndicales qui peuvent, à tout moment, procéder à leur remplacement.

Leur nombre et la répartition des sièges entre les organisations syndicales sont fixés par l'arrêté du 18 janvier 2019.

Pour chaque CHSCT, une liste nominative des représentants du personnel mentionnant leur lieu habituel de travail doit être portée à la connaissance des agents par tout moyen approprié accessible par tous les agents (affichage, intranet).

- **Élection du secrétaire élu par les représentants des personnels**

Lors de la première réunion du comité, les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité.

Il est élu, pour la durée totale du mandat, à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative.

Les représentants des personnels peuvent demander l'organisation d'un vote à bulletin secret.

En cas de partage des voix, de nouveaux votes sont organisés jusqu'à l'élection d'un secrétaire à la majorité des représentants des personnels présents ayant voix délibérative.

Si malgré l'organisation de plusieurs votes, aucun secrétaire n'est élu, c'est le candidat le plus âgé qui est désigné, conformément aux règles du droit électoral.

- **Adoption du règlement intérieur**

Le [règlement intérieur](#) des CHSCT des ministères économiques et financiers (MEF) a été débattu en CHSCT ministériel en février 2016 puis adopté par le CT ministériel. Il doit être présenté lors de la réunion de la 1^{ère} instance.

Enfin, le régime des droits syndicaux demeure inchangé et l'article 25 du règlement intérieur des CHSCT des MEF demeure applicable.