



COMITE CENTRAL HYGIENE SECURITE

Compte rendu CFDT de la séance du 30 mars 2005

Pour la CFDT, Jean-François VACHERIAS DDE 74, Patrick GROSROYAT

ORDRE DU JOUR

1. Accidents graves et mortels : état au 30/03/2005

Une présentation des accidents mortels est faite, 1 en 2005 au Service Navigation de Strasbourg

SERVICE	Date de l'accident	Type d'accident	Nombre de décès	Grade	Sexe et Age	Domaine d'activité	COMMISSION D'ENQUETE	
							Date de la mise en place de l'enquête	Date de présentation du rapport de l'enquête au CLHS
SN Strasbourg	3/02/2005	de travail	1	AES	M-54	voie navigable	04/02/2005	

accidents graves, en 2005

SERVICE	Date de l'accident	Type d'accident	Grade	Sexe / Age	Domaine d'activité	COMMISSION D'ENQUETE		Date de réception du rapport à la DPSM
						Date de la mise en place de l'enquête	Date de présentation du rapport de l'enquête au CLHS	
DDE 27	27/01/2005	Travail	AES	M - 49	Route	27/01/2005	14/02/2005	07/03/2005
DDE 71	24/02/2005	Travail	AES	M- 46	Route	en cours		

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 18/01/2005

Nous faisons nos remarques

3. Présentation des statistiques des maladies professionnelles de 1982 à 2003

Un diaporama nous est présenté. Il indique une augmentation sensible des demandes de reconnaissance des maladies professionnelles depuis 1982 (cela concerne les demandes et non pas les reconnaissances) . Elles sont passées de 18 en 1998 à 126 à 2003. Jusqu'en 1998 les données ne sont pas fiables.

Nous demandons quel est le pourcentage de reconnaissance par l'administration ?

L'administration nous répond que ce sera l'objet du second questionnaire.

Un long débat a suivi sur l'analyse du tableau, de son exploitation ainsi que de la réalité des chiffres qui sont très en-dessous de la réalité.

Nous signalons que cette augmentation importante du nombre de déclaration de maladies professionnelles ne peut s'expliquer par le seul fait que les remontées d'informations sont plus performantes. Cette augmentation est significative de conditions de travail dégradée, et que les chiffres statistiques doivent être mis en corrélation avec d'autres indicateurs afin d'identifier les causes de cette évolution et proposer des actions de prévention pertinentes et efficaces.

Agnés Desmarest Parreil indique que cette enquête est la première étape d'un processus, Elle peut être approfondie et doit retourner dans les services pour que ceux-ci déclarent plus et mieux les maladies professionnelles. Cela passe par une formation des bureaux des personnels, un logiciel sera mis en place pour faciliter la déclaration .

Le travail fait sur la fiche d'exposition aux risques doit permettre aux médecins de prévention d'être mieux formés; il faut concentrer nos efforts sur la méthode de travail.

Pendant deux ans une communication de demande de reconnaissance des maladies professionnelles sera faite au CCHS.

4. Réorganisation du ministère et impact sur le dispositif de prévention

Un projet nous est présenté ; lire ci-dessous.

CONTRIBUTION DPSM : Impact sur le dispositif de prévention

1. Le partage des responsabilités

Dans le cadre du transfert des services et de la mise à disposition de plein droit à titre individuel des agents, le chef du service déconcentré est l'autorité de gestion, compétente pour toutes les questions relevant de la mise en œuvre du statut et de la gestion de la carrière (par exemple : nomination, avancement d'échelon, mise en disponibilité...)

Le président de l'exécutif de la collectivité, bénéficiaire du transfert de service devient l'autorité d'emploi, compétente pour fixer les modalités d'accomplissement du service.

2. La notion de mise à disposition

L'agent mis à disposition continue d'appartenir à son corps d'origine, à en percevoir la rémunération correspondante, tout en effectuant son service pour le compte d'une autre collectivité territoriale. Il continue de dépendre de la ou des commission(s) administrative(s) paritaire(s) compétente(s) à l'égard des membres de son corps préalablement au transfert. Il reste

d'ailleurs électeur et éligible à la commission administrative paritaire de son corps. Il ne peut donc être ni électeur ni éligible à la commission administrative paritaire du corps de la collectivité d'accueil.

3. Les conditions d'exercice de l'activité

L'autorité d'emploi fixe l'organisation du travail et les conditions de travail liées à l'exécution des compétences transférées et donne à ce titre les instructions nécessaires à la réalisation des tâches à effectuer.

3.1. Organisation du temps de travail

Les modalités de l'organisation du temps de travail des agents mis à disposition sont fixées par l'autorité d'emploi en fonction des conditions d'application et de mise en œuvre définies par la collectivité territoriale.

3.2. Hygiène et sécurité

Les règles de prévention applicables relèvent de l'autorité d'emploi qui a en charge de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service et de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents qu'elle emploie. L'autorité de gestion transmettra toutes les informations nécessaires à la prise en compte des obligations de l'employeur en matière de prévention/santé (dossier médical, fiches d'exposition aux risques, modalités d'adaptation des postes).

3.3. Réparations des accidents de service, accidents du travail et maladies professionnelles

L'autorité de gestion est chargée du traitement tant administratif que financier de la demande en réparation que l'agent devra lui adresser. Le préjudice subi par le fonctionnaire à l'occasion de l'exercice de ses fonctions pendant la période de mise à disposition relève exclusivement du régime de réparation forfaitaire qui est statutairement le sien.

L'autorité d'emploi devra diligenter l'enquête qui doit déterminer la cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu et les conséquences apparentes de l'accident, dans le cadre de la politique de prévention mise en œuvre par l'autorité d'emploi.

3.4. Responsabilité encourue

Il revient à l'autorité d'emploi de supporter les conséquences dommageables des fautes de service qui pourraient être imputables à l'action de l'agent, sous réserve de la faute personnelle détachable de la fonction.

Nous demandons à la DPSM quel est le dispositif de prévention envisagé dans le cadre de la décentralisation, le rôle de l'ASP dans une DDE de 250 personnes, l'organisation de la prévention dans les DIR etc..

A-D PARREIL : les textes sont clairs, il y aura toujours un dispositif de prévention au ministère et des CLHS, puisque les chefs de service auront toujours l'obligation de respecter les dispositions du décret de 1982, modifié en 1995.

Nous avons demandé aux chefs de services et aux préfigurateurs leurs propositions sur l'organisation de l'HS et de la prévention .

A la lumière de ces remontées nous analyserons ces propositions et une présentation sera faite au CCHS. Il se peut que les situations diffèrent d'un département ou d'une DIR à l'autre.

Aucune réponse claire pour l'instant sur l'avenir et l'organisation de la prévention dans notre ministère à part l'affirmation de la DPSM que ce ne sera pas moins bien qu'avant, rien non plus sur le rôle de nos ASP ni sur l'évolution de leurs compétences.

5 Information sur le groupe de travail « Inspection du travail des transports et sécurité des personnels » Perspectives sur la prévention dans les fonctions de contrôle et d'accueil

Ce groupe de travail fait suite au meurtre en service de deux inspecteurs du travail dans le monde agricole le 2 septembre 2004. Au sein de l'inspection il a été décidé de constituer un groupe de travail, composé d'agents du service de toutes les catégories, chargé de dégager des préconisations. C'est l'objet du rapport qui nous est présenté.

Présentation de Monsieur VARENNE inspecteur du travail.

« Ce meurtre est un véritable coup de massue pour les services d'inspection du travail, cela était inimaginable pour nous qu'un employeur assassine des inspecteurs lors d'un contrôle ».

Il nous indique que ces agents sont répartis en petites unités de 4 ou 5 personnes éparpillées sur le territoire. Ils ont des fonctions de contrôle et d'accueil du public.

Ce rapport prône de développer une véritable politique de prévention avec l'évaluation des risques :

les risques « communs » liés à l'activité tertiaire y compris le risque routier lié aux déplacements professionnels.

les « risques spécifiques » liés à la fonction de contrôle et la fonction d'accueil.

Il demande également un recensement exhaustif de tous les incidents, pour la mise en œuvre et le suivi d'une véritable politique de service.

Nous demandons à la DPSM quelle suite sera réservée à ce rapport.

DPSM : mise en place de formations, élaboration du document unique, réunion prise de parole

Nous avons également attiré l'attention des directeurs départementaux du travail pour les sensibiliser.

Exemple : la possibilité de recourir au médecin de prévention, élaboration de document unique spécifique à l'inspection, ce document qui sera largement diffusé permettra la mise en œuvre d'un travail concret qui sera étendu aux IPSR.(inspecteurs du permis de conduire)

Le rapport est à votre disposition sur demande.

6 Point d'information sur le référentiel compétences ASP

Présentation rapide en 5 minutes il est 13H30 fin du CCHS

7 Etat d'avancement sur le projet d'observation de la santé.

Non traité

8 Questions diverses

Non traité

- Lancement d'une enquête DGAFP sur l'amiante
- Couleur des EPI
- Information sur la réunion avec les organisations syndicales du 24 février 2005 sur les suicides.

Prochaine réunion avec la DPSM/TS le 7 avril sur la santé des OPA

Comité de suivi le 19/05/2005

Prochain CCHS le 16/06/2005