

## Le CHSCT dans la Fonction Publique de l'Etat - Sept 2011

### Edito

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique annonçait la mise en place de **Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT)** dans la FP. Cette annonce ne constitue pas la fin de l'histoire bien au contraire. Elle doit permettre de nouvelles avancées dans la prise en charge des modalités relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 réécrit l'ensemble du titre IV du décret 82-453 du 28 mai 1982 et la circulaire MFPP1122325 du 8 août 2011 mettent de fait en place les CHSCT dans la FP le 1er novembre 2011.

Il était temps ! nous ne comptons plus les fois où nous sommes intervenus au Comité Technique Paritaire Ministériel (CTPM) et au Comité Central d'Hygiène Sécurité (CCHS), pour exiger, par exemple, les études d'impact sur les personnels, leurs emplois, les services, les effectifs, des réformes et restructurations imposées. Autant de mesures aux impacts trop désastreux sur les personnels et leurs conditions de travail.

Nos exigences de garantie pour les personnels, de grand principe fort, comme : « pas un agent n'en sera de sa poche », comme « pas de mobilité forcée », comme personne ne verra ses conditions de vie sociale et familiale se dégrader doivent se concrétiser.

Aujourd'hui, nous déplorons trop souvent que toutes les conditions sont réunies pour accentuer la souffrance au travail et conduire à des actes irréversibles.

La prévention et le traitement de la souffrance au travail sont-elles prises en charge dans les services ? Ont-ils la capacité et les moyens de les prendre en charge ? Les objectifs concernant la prévention et la sécurité sont utiles et nécessaires, encore faut-il mettre en adéquation les moyens correspondants. Est-ce une fatalité ?

Nous ne le croyons pas et la CFDT s'oppose et combat l'affaiblissement de la Fonction Publique d'Etat et de nos services, les abandons de missions comme les suppressions d'emplois, comme les restructurations sans aucun sens, comme les mutualisations génèrent trop souvent pour les personnels une détérioration des conditions de travail, une incompréhension et un manque de lisibilité sur leur avenir.

Nous ne laissons pas les personnels se débrouiller seuls face au rouleau compresseur de l'administration et à ses méthodes de contournement du dialogue social.

La CFDT continuera son combat dans toutes les instances et sur le terrain pour la défense des personnels.

Le secrétaire Général de l'UFETAM CFDT

Hubert LEBRETON

**FONCTION PUBLIQUE : DES BUREAUX RÉDUITS À 9 M<sup>2</sup> PAR AGENT !**



### Sommaire

Mise en place des CHSCT .....	2
Rôle et compétences, désignation, composition .....	3
Fonctionnement, expertise .....	4
Les acteurs.....	5
Médecine de prévention, droit de retrait.....	6
Droit d'alerte du représentant du personnel.....	7
Souffrance travail (relais interne).....	7
Souffrance au travail (harcèlement sexuel).....	8
Harcèlement moral (la procédure) .....	9
Document unique .....	10
Représentant(e)s CFDT au CCHS .....	10



## Rôle et compétences

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 transpose les missions et attributions du CHSCT prévues aux articles L. 4612-1 à L. 4616-16 du Code du travail en les adaptant aux spécificités de la Fonction publique de l'État.

Le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale et à l'amélioration des conditions de travail ;

Le CHSCT est associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention qui figurent dans le programme annuel de prévention ;

Le CHSCT est consulté sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Pour mener à bien ses missions, le comité réalise :

Des visites des sites dont le programme annuel prévisionnel est fixé par une délibération du CHSCT ;

Des enquêtes en cas d'accident de service, de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

**La compétence sur les conditions de travail des CHSCT englobe :**

- **L'organisation du travail (charge de travail, pénibilité, etc.)**
- **L'environnement physique du travail**
- **L'aménagement des postes de travail et leur adaptation aux personnels**
- **La durée et les horaires de travail**
- **L'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté)**
- **Les nouvelles technologies.**

## Désignation, composition, formation

Les CHSCT étudient les questions de durée, d'horaires, d'aménagement du temps de travail, ainsi que les nouvelles technologies en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des agents.

Les représentants du personnel au sein des CHSCT sont désignés librement par les organisations syndicales par référence au nombre de voix obtenues lors de l'élection ou à la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques.

Outre l'autorité près de laquelle le CHSCT est placé, le comité comprend :

Le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ;

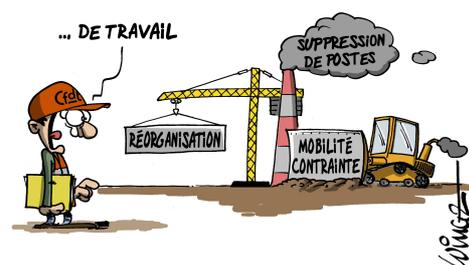
Les représentants du personnel dont la durée du mandat est fixée à quatre ans : le nombre maximum de titulaires est de 7 pour les CHSCT au niveau ministériel, en administration centrale et pour une direction à réseau, et entre 3 et 9 pour les autres. Ces

représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants ;

Le médecin de prévention, l'assistant et conseiller de prévention (ex Animateur Sécurité Prévention (ASP) et dans certains cas, l'inspecteur santé et sécurité au travail (ex Inspecteur Hygiène Sécurité (ISH) assistent aux réunions du comité mais ne prennent pas part au vote.

Le décret prévoit une obligation de formation de 5 jours minimum en début de mandat en faveur des membres représentants du personnel des CHSCT.

### POUR UN NOUVEAU GRENELLE DE L'ENVIRONNEMENT



## **Fonctionnement**

Le décret n° 2011-774 modernise le fonctionnement des CHSCT en tirant les conséquences de la suppression du paritarisme numérique et en tenant compte de la mise en place de CHSCT communs :

Concernant les règles de délibération, le quorum est désormais porté à la moitié des représentants du personnel présents ;

Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an à l'initiative de l'employeur, ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel. Il se réunit également à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves et en urgence, dans le cas de constat par un représentant du personnel au CHSCT de danger grave et imminent ;

Un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein. La durée de son mandat est fixée lors de sa désignation. Le règlement intérieur

**Toutes facilités doivent être données aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission au plus tard quinze jours avant la date de la séance.**

déterminera les modalités de la désignation. La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif) permet aux représentants du personnel de participer activement au fonctionnement du CHSCT. Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du CHSCT en vue de ses réunions et entre celles-ci ;

L'ordre du jour des réunions du comité est établi conjointement par le président et le secrétaire ;

Le procès verbal de séance doit désormais comprendre le compte-rendu des débats et le détail des votes. Le secrétaire du CHSCT fait des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et le signe.

## **Expertise et inspection du travail**

Le décret prévoit la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'un expert agréé dans deux conditions :

En cas de risque grave révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

La demande de recours à l'expert doit être émise par avis rendu à la majorité des présents. L'expert a accès aux informations nécessaires à sa mission. La décision de l'administration qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHSCT ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'autorité administrative sur le recours à l'expert, la médiation de l'inspecteur santé et sécurité (ex IHS) puis, le cas échéant, de celle de l'inspecteur du travail peut être mise en œuvre.

L'intervention de l'inspection du travail dans le cadre de missions permanentes ou temporaires peut être sollicitée par les ministres ou les directeurs d'établissement. Cette intervention s'inscrit dans un rôle de conseil et d'expertise, à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévu par le Code du travail. Le concours de l'inspection du travail peut également être sollicité en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité et lors de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT.

## les acteurs

### Les chefs de service :

Ils ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Outre le registre de signalement d'un danger grave et imminent, les chefs de service mettent en place, et ce quel que ce soit l'effectif du service, le registre santé et sécurité au travail.

Ce registre doit être facilement accessible au personnel, et durant leurs horaires de travail, sa localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens. Dans les services accueillant du public, le registre doit être mis à la disposition des usagers qui doivent être informés de son existence.

### Assistants et conseillers de prévention :

Dans le champ de compétences des CHSCT, les chefs de service nomment des assistants de prévention (anciennement Animateur Sécurité Prévention, ASP) et, le cas échéant, des conseillers de prévention chargés de missions de coordination, et leur adressent une lettre de cadrage. Ils exercent ces fonctions à temps complet dans le cas où la nature des activités au regard des risques professionnels encourus ou de l'importance des services ou établissements en cause le justifie. Ils participent aux travaux des CHSCT. La carrière des agents de prévention ne doit pas souffrir de l'exercice de leurs fonctions : ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion que dans leur emploi précédent. Pour valoriser les compétences acquises dans ce cadre, des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) peuvent être mis en place.

**Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.**

**Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

### Inspecteurs santé et sécurité au travail :

Les ISST (inspecteurs santé et sécurité au travail - anciennement inspecteur Hygiène Sécurité, IHS) veillent au respect des règles relatives à la santé et à la sécurité dans les services et établissements. La durée et les conditions d'exercice de cette mission sont

fixées lors de la désignation des ISST dans une lettre de mission communiquée au CHSCT. Les ISST peuvent exercer leurs missions pour le compte de différentes administrations ou établissements publics. Ils vérifient les conditions d'application des règles ayant trait à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail et établissent des rapports d'inspection avec objectivité, impartialité et dans le respect de l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de leur mission. Les ISST ont accès aux registres imposés par la réglementation, comme, par

exemple, le document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils peuvent participer aux travaux des CHSCT. Enfin, comme pour les agents de prévention, leurs compétences doivent être valorisées.

### NON À L'EXPLOITATION DES AGENTS D'EXPLOITATION ...



## Service de médecine de prévention

La circulaire n°MFPF1122325C du 8 août 2011 précise le nombre de médecins de prévention que doit compter un service de médecine de prévention, leurs missions et les modalités de recrutement.

**Les missions du service de médecine de prévention** sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant ou non à l'administration qui prennent le nom de médecin de prévention. Ces médecins sont assistés par des infirmiers, dont la présence est obligatoire quel que soit le nombre d'agents, et, le cas échéant, par des secrétaires médicaux.

Le décret du 28 juin 2011 prévoit la mise en place de la pluridisciplinarité dans la démarche globale pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail des agents. La pluridisciplinarité s'appuie sur la complémentarité des professionnels de la santé au travail pour une meilleure prévention des risques professionnels.

Les équipes pluridisciplinaires, coordonnées par le médecin du travail, associant des

spécialistes et des techniciens doivent être généralisées, dans tous les cas où les compétences internes de l'administration se révèlent insuffisantes (ergonomie, hygiène du travail, épidémiologie, secourisme, toxicologie industrielle, psychologie du travail, acoustique ...).

La surveillance médicale des agents Les agents titulaires, stagiaires et non titulaires bénéficient, durant leurs heures de service, d'un examen médical périodique obligatoire au minimum tous les 5 ans.

**Le médecin de prévention doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose en application des dispositions de l'article 12 du décret.**

### Le dossier médical en santé au travail

Il s'agit d'une nouveauté créée par le nouvel article 28-2 du décret du 28 juin 2011. Le dossier médical de santé au travail est constitué par le médecin de prévention. L'objectif de cette mesure est de renforcer les mesures de prévention et d'enregistrer obligatoirement dans le dossier médical individuel en santé au travail les expositions aux risques professionnels. Le chapitre IV du titre II du Livre VI de la quatrième partie du CT est complété par l'article L. 4624-2

## Droit d'alerte, droit de retrait de l'agent

L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif

**Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.**

raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

**INSPECTEUR DU PERMIS DE CONDUIRE :  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL PESANTES !**



## **Droit d'alerte des représentants du personnel**

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par

arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

### **Souffrance au travail : relais internes que l'agent peut activer dans son administration**

**LE 20 OCTOBRE 2011**

**CFDT**

**AGENTS EN SOUFFRANCE !**

**Les collègues, peuvent représenter un relais efficace d'alerte**

**Hierarchie à différent niveau**

**Services sociaux assistante sociale, Comité local d'action social (CLAS)**

**Médecine de prévention, médecin, ASP**

**Les Représentants syndicaux**

**CFDT**  
Environnement  
Territoires - Mer

**JE VOTE CFDT**  
**Point-barre !**

**Elections de vos représentants du personnel**

## Souffrance au travail (suite)

« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »

### Obligations

Le titre III du livre II du code du travail s'applique dans l'administration et notamment son article L4121-1:

“Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes”.

Par ailleurs la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit les notions de protection de la santé mentale<sup>1</sup>.

La notion de protection de la santé au travail doit être comprise, dans l'acception qu'en donne l'organisation mondiale de la santé



(OMS), c'est à dire intégrant la préservation du bien-être physique, psychique et relationnel de l'individu (“la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité”).

## Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est condamné depuis plusieurs années par le Code Pénal (article 222-33 et suivant) : “Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 €d'amende ”

Des dispositions particulières ont été introduites à ce sujet dans le Code des Fonctions Publiques (loi n° 83-634 du 13.07.83 dite loi Le Pors, chapitre II, article 6 ter) :

“ Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1°Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs

de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements

définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. ”

\*La démarche est sensiblement la même que pour le harcèlement moral (lire ci-dessous)

### RGPP : MÊME L'ENCADREMENT DOUTE ...



## **Harcèlement moral**

### **Définitions :**

Art 169 de la loi n°2002-73 du 17/01/2002:

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L.222-33-2 du code pénal institue un délit de harcèlement moral puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende

### **Dispositif de veille (circulaire DRH prévention harcèlement moral du 18 janvier 2005)**

Il revient au secrétaire général, au chef du personnel, à l'assistante sociale et au médecin de prévention de veiller ensemble à prévenir le développement de faits dommageables en matière de harcèlement moral. Cette équipe doit s'attacher à suivre au plus près les situations susceptibles de dériver dont elle a connaissance afin d'agir le plus en amont possible.

Elle pourra ainsi proposer toutes les mesures nécessaires, soutien psychologique, changement d'affectation à titre conservatoire ou aménagements de poste concernant l'une ou l'autre des parties, afin de faire cesser cet état de fait préjudiciable non seulement au bon fonctionnement du service mais aussi et surtout à la santé des agents, qu'ils soient victimes de harcèlement moral ou mis en cause d'une manière infondée.

### **Saisine du chef de service :**

L'agent s'estimant victime d'agissements répétés de harcèlement moral peut saisir par écrit le chef de service. Il peut être assisté dans cette saisine par un représentant du personnel. Le chef de service informe l'agent par écrit, dans les délais les plus courts compte tenu de la situation, de la suite qu'il réserve à sa demande : classement sans suite (avec motivation), traitement immédiat, proposition de conciliation ou enquête

interne. Dans le cas d'une enquête, il indique à l'agent selon quelles modalités elle se déroulera.

### **Enquête interne et inspection :**

En cas d'enquête interne, si celle-ci permet au chef de service de conclure à l'existence ou non d'agissements répétés de harcèlement moral, il prend ou propose les mesures qui s'imposent et en informe les parties.

Si l'enquête interne ne permet pas de conclure, une enquête administrative portant sur la constatation des faits, est demandée au CGDD par l'intermédiaire de la DRH.

Le bilan social, en administration centrale comme en services déconcentrés, comporte, le cas échéant, une information non nominative sur les dossiers traités et les suites

réservées

### **Conciliation :**

A tout moment, une conciliation peut être sollicitée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être également mise en oeuvre par la personne mise en cause.

Le chef de service et, le cas échéant, le CGDD peuvent également proposer une conciliation.

La conciliation est un traitement amiable du dossier ayant pour objectif de proposer une solution permettant de mettre fin à la situation. Elle n'exclut pas des suites disciplinaires ou pénales.

### **Procédure disciplinaire :**

En l'absence de procédure judiciaire, une procédure disciplinaire ne peut intervenir que si les enquêtes, interne ou administrative, ont mis en lumière des faits constitutifs d'une faute professionnelle au sens de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983.

*Un agent s'estimant victime de harcèlement moral peut se faire assister par une personne de son choix tout au long de la procédure, s'il le souhaite.*

Lorsqu'une procédure judiciaire est ouverte, les suites à donner sur le plan disciplinaire sont appréciées en fonction des développements de la procédure judiciaire

### Procédure pénale :

Indépendamment des dispositifs proposés ci-dessus, la victime d'un délit de harcèlement moral peut toujours déposer une plainte, assortie ou non d'une constitution de partie civile, auprès d'un officier de police judiciaire ou du tribunal compétent, sur le fondement

de l'article 222-33-2 du code pénal. Dans les conditions prévues par l'a.11 de la loi du 13 juillet 1983, la protection juridique pourra lui être accordée si elle en fait la demande par la voie hiérarchique.

L'administration peut en outre être amenée à dénoncer au procureur de la République des agissements qui lui paraissent caractériser le délit de harcèlement moral. Dans cette matière, elle ne le fera toutefois qu'après avoir consulté la victime.

### ***Le document unique, une obligation pour l'employeur !***

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 et la circulaire DPSM du 12 novembre 2002, portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs introduit deux dispositions nouvelles : l'obligation pour l'employeur de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, « Art. R4121-1

. - L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L4121-1

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

**Vos représentant(e)s CFDT au Comité Central Hygiène Sécurité sont :**

- Isabelle MESLIER
- Gwénaëlle l'HUILLIERE
- Patrick GROSROYAT

La mise à jour est effectuée au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L4612-8, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en

tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

### **Pour adhérer à la CFDT**

**Contactez le secrétaire du syndicat, ou La FGTE-UFETAM/CFDT**

**Au tél. : 01 40 81 24 00, fax : 01 40 81 24 05**

**Lien du Ministère concernant la politique de prévention, risques suicidaires, souffrance au travail, harcèlement, amiante etc. Résultat des travaux du CCHS.**  
<http://intra.rh.sq.i2/prevention-r47.html>



**[RESPECTÉS]**

**Pour nous rejoindre, téléchargez ici le bulletin d'adhésion :**

[http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/doc/Bulletin\\_adhesion.rtf](http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf)