



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Hygiène, sécurité & conditions de travail

septembre 2013

édito

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) constitue l'une des instances de concertation qui définissent, par leurs rôles et leurs compétences, le contenu du dialogue social. Plus de 30 ans après les lois Auroux, instituant dans le secteur privé les comités hygiène, sécurité et conditions de travail, la loi du 5 juillet 2010 a transformé nos comités hygiène et sécurité (CHS) en comités hygiène, sécurité et conditions de travail.

Ce dialogue ne doit pas se limiter aux seules réunions du comité. Avant et après la réunion du comité, il doit y avoir, pour l'avant, une concertation préalable approfondie, voire une négociation et, pour l'après, un suivi réel des conditions de mise en œuvre.

Bien entendu ces phases amont et aval rendraient l'exercice du dialogue social certainement plus riche et plus utile.

Trop souvent l'étape « avant » est inexistante. Elle ne donne pas aux représentants des personnels les moyens d'appréhender l'ensemble des enjeux et des orientations ou décisions soumises à l'avis du CHSCT. Aussi, avant toute décision impactant les personnels, la CFDT demande la mise à disposition d'études d'impacts exhaustives, centrées sur les situations « avant et après », en termes de conditions d'exercice des missions, de localisation des emplois, de leur nombre et de leur nature. De telles études permettraient de mieux réfléchir aux éventuelles mesures à prendre pour éliminer les impacts négatifs, et assurer une meilleure prise en charge des changements et évolutions.

Les ministres, leurs cabinets et l'administration affirment des engagements qu'ils ne tiennent pas ou ne peuvent pas tenir sur le long terme, parfois le court terme. Ainsi, l'affirmation répétée d'absence de mobilité géographique imposée : oui mais comment ? Sa mise en œuvre dépend de la résistance des personnels. Ils souffrent le plus souvent, en amont, de pressions plus ou moins amicales de la hiérarchie pour se conformer aux changements, anticiper et bouger. Cela doit changer ! Il est possible de prendre des mesures efficaces, en termes de prise en charge, de tous les surcoûts de la mobilité de proximité, de maintien des amplitudes journalières, de respect des conditions de vie sociale et familiale antérieures.

La CFDT, avec ses militants, poursuit ses actions et interventions à tous les niveaux pour renforcer le dialogue social et mettre les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité au cœur des enjeux de l'administration. Il s'agit non seulement de viser une efficacité renouvelée du travail collectif, mais aussi du respect dû aux personnels de nos services.

Dans ce guide, vous trouverez bon nombre de réponses à vos questions. N'hésitez pas à visiter notre site !

Hubert Lebreton, *secrétaire général de l'UFETAM-CFDT*



[RESPECTÉS]

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

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf

SOMMAIRE

Obligations de l'employeur	2
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT	
Rôle & compétences.....	3
Désignation, composition, formation	3
Fonctionnement	3
Expertise & inspection du travail	4
Les acteurs	4
Annuaire des inspecteurs Santé Sécurité au Travail - ISST	5
Médecine de prévention	6
Droit d'alerte et droit de retrait de l'agent	6
Droit d'alerte des représentants du personnel	6
Démarche de prévention des risques psycho-sociaux – RPS	7
Harcèlement sexuel.....	8
Harcèlement moral.....	9
Le document unique, une obligation pour l'employeur	10
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel – CHSCT-M	10
Textes de référence	12

Obligations de l'employeur : art. L. 4121-2 du code du travail

- Éviter les risques
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- Tenir compte de l'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs



La Cfdt demande que les chefs de service soient évalués sur le respect de leurs obligations en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, et sur leurs résultats dans ces domaines, selon les moyens dont ils disposent.

Sanction différée de l'employeur public en cas de manquement à ses obligations de prévention

Les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont définies aux Livres 1^{er} à V de la 4^{ème} partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application.

Les dispositions pénales prévues au livre VII du code du travail, en cas de manquement aux principes, à la démarche et aux règles particulières de prévention, ne s'appliquent donc pas.

Ainsi, la sanction de l'employeur public en cas d'infractions aux règles de prévention ne peut être prononcée directement du seul fait du manquement : c'est seulement après l'accident de service, la maladie professionnelle ou la mise en danger grave, que l'auteur du manquement pourra se voir reprocher l'infraction de coups et blessures ou d'homicide involontaire pour inobservation du règlement.



CHSCT : rôle & compétences

Le décret 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.

Le CHSCT étudie 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.

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.

CHSCT : désignation, composition, formation

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 services. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants. Ils 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.

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 pour les représentants du personnel.

CHSCT : fonctionnement

Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an à l'initiative de l'employeur, ou sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel, dans un délai maximum de deux mois. 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 d'un danger grave et imminent. Une commission d'enquête est alors constituée, avec au minimum un représentant du CHSCT.

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 détermine les modalités de sa désignation.

Ce secrétaire permet aux représentants du personnel de **participer activement au fonctionnement du CHSCT**. C'est l'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 (voir en dernière page le lien vers la note du 24 septembre 2012).



Les organisations syndicales ont obtenu la mise en place d'un secrétaire de CHSCT, distinct du secrétaire administratif. Il participe au bon fonctionnement de l'instance, à la définition de l'ordre du jour, au contrôle du procès verbal, aux suites données aux décisions du comité, à la transmission des documents, etc. Il doit être l'interface entre l'administration et l'ensemble des représentants du personnel.

L'ordre du jour des réunions du comité est établi conjointement par le président et le secrétaire. La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours aux membres du comité, qui siège alors valablement, sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de représentants du personnel présents. Tout représentant du personnel ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou par des représentants titulaires du personnel. Les votes ont lieu à main levée.



Le règlement intérieur est un outil pour améliorer le fonctionnement du comité : convocation des suppléants, transmission des documents,...
Il est élaboré lors de la première séance.

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. Le document définitif est validé lors de la séance suivante.

CHSCT : expertise & 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 au travail, 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 ». Il est destiné à recueillir les observations et suggestions en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Ce registre doit être facilement accessible au personnel, durant les horaires de travail. Sa localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens. En cas d'utilisation du registre, la hiérarchie devra porter une réponse sur la fiche et en communiquer copier à l'assistant de prévention.

Les 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 le justifie, au regard des risques professionnels encourus ou de l'importance des services ou établissements en cause. 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.



Les représentants du personnel et les assistants de service social sont des relais indispensables entre le CHSCT et les agents, pour les conseiller et les soutenir dans la prise en charge de leurs difficultés.

Les 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 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.

L'article 5-5 du décret de 1982 (voir le lien en dernière page), décrit de façon détaillée le recours à l'inspection du travail ou aux inspecteurs SST sur une situation de travail présentant un risque grave (sans que le danger soit imminent commun pour le droit de retrait) et en cas de désaccord sérieux et persistant avec l'administration. Cet article permet de « prévenir un risque professionnel » auprès d'un ministre pour éviter un accident grave.

Par ailleurs, l'article 19 du règlement intérieur-type du CHSCT permet à ses membres d'être destinataires du rapport d'inspection réalisé dans leur service par l'ISST.

Annuaire des inspecteurs santé & sécurité au travail – ISST

Périmètre de compétence	ISST	Coordonnées
MIGT 1 Nord – Pas-de-Calais, Picardie	Annick MAKALA annick.makala@***	03 20 49 63 97
MIGT 2 Île -de-France, Haute Normandie, Basse Normandie	Martine MARCHAND-ANTHEAUME martine.marchand-antheaume@***	01 40 61 79 12
MIGT 2 : Île -de-France, Centre MIGT 8 : Outre Mer	François PORTE francois.porte@***	01 40 61 79 30
MIGT 3 Bretagne, Pays de Loire	Patrick GALLEZ patrick.gallez@***	02 99 78 47 05
MIGT 4 Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes	Frédéric DAMOUR frederic.damour@***	05 56 33 49 94
MIGT 4 Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées	Monique LAURENT-VIGNES monique.laurent-vignes@***	05 56 33 49 95
MIGT 5 Corse, Languedoc-Roussillon Provence-Alpes-Côte d'Azur	Sonia PARIS-ZUCCONI sonia.paris-zucconi@***	04 91 00 53 33
MIGT 6 Auvergne, Rhône-Alpes (y compris STC), Franche-Comté, Bourgogne	Martine MICHEL martine.michel@***	04 37 24 22 63
MIGT 7 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine	Yolande GUERBER yolande.guerber@***	03 87 20 46 54
CGEDD/section 6 Administration centrale, services techniques centraux en Île-de-France	Michel BEAUSSART michel.beaussart@***	01 40 81 23 16
CGEDD/Section 6 Parcs nationaux, lycées maritime	Jean-Jacques SEGONI jean-jacques.segoni@***	01 40 81 24 28

pour chaque adresse de messagerie : *** = developpement-durable.gouv.fr

Médecine de prévention

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 médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il dispose pour cela de 2 types d'action :

- **l'action sur le milieu professionnel**, qui lui permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il peut donc visiter les lieux de travail (mais non inspecter) ou plus particulièrement un poste de travail, si un problème se pose spécifiquement à un agent. Il le fait à son initiative, à la demande de l'administration ou des agents eux-mêmes. A ce titre, il est le conseiller des agents et de l'administration ;
- **la surveillance médicale des agents**, qui s'exerce dans le cadre de la visite médicale. 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 exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnel (travailleurs handicapés, femmes enceintes, postes à risques ou contraintes particulières...) : une visite annuelle minimum.

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.

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...).

Le dossier médical en santé au travail a été créé par l'article 28-2 du décret du 28 juin 2011. Il est constitué par le médecin de prévention. Il s'agit de renforcer les mesures de prévention et d'enregistrer obligatoirement dans ce dossier les expositions aux risques professionnels. Une copie de ce document est remise à l'agent lors de son départ.

Chaque année, le médecin de prévention doit transmettre à l'administration et au CHSCT un rapport dressant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée, aussi bien à l'égard du milieu professionnel que de la surveillance médicale des agents. En effet, il doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose.

Droit d'alerte et 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. Ce retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Un manque d'équipement de protection individuelle (EPI) peut justifier un droit de retrait.

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. Une enquête est diligentée avant toute reprise avec un membre du CHSCT.

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.

Droit d'alerte des représentants du personnel

Le représentant du personnel au CHSCT 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 et consigne cet avis dans le registre.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT 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 CHSCT 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 CHSCT compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre. A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Démarche de prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

La démarche de prévention des RPS, à mettre en œuvre dans les services, comporte 2 objectifs :

- **assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale**, de tous les travailleurs du service ou de l'établissement, indépendamment de leur statut (dont les travailleurs temporaires, les stagiaires, les intervenants extérieurs) ;
- **une obligation de résultat**, rappelée par la jurisprudence de la cour de cassation et du Conseil d'État.

La démarche de mise en œuvre des principes de prévention est graduée sur 3 niveaux :

- **prévention primaire**, éliminer le risque à la source en réformant si nécessaire une organisation du travail, cause d'un accroissement de stress ;
- **prévention secondaire**, privilégiant les mesures de prévention collective (exemples : enquête-diagnostic RPS, indicateurs, implication des professionnels de la prévention et du CHSCT, instance d'observations et de suivi et de recours) sur les mesures de prévention individuelle (exemples : entretien psychologique, séances de relaxation) ;
- **prévention tertiaire**, permettant de repérer et de traiter les cas individuels d'agents atteints par les RPS le plus en amont possible : détection et accompagnement individuel par une équipe pluridisciplinaire, cellule d'écoute, numéro d'appel confidentiel...

LA SOUFFRANCE AU



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.



Avant toute décision impactant les personnels, la CFDT exige la mise à disposition d'études d'impacts exhaustives, et centrées sur les situations « avant et après », en termes de conditions d'exercice des missions, de localisation des emplois, de leur nombre et de leur nature. De telles études permettraient une meilleure appréhension des situations et des mesures à prendre pour en éliminer les impacts négatifs, et assurer au final une meilleure prise en charge des changements et évolutions.

On consultera avec profit le site : <http://www.souffrance-et-travail.com> .

Harcèlement sexuel

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a inscrit une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et le statut général de la Fonction publique (loi du 13 juillet 1983) :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026263463&fastPos=1&fastReqId=1163737599&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

La loi a modifié le Code Pénal (article 222-33) qui incrimine désormais les faits de harcèlement sexuel selon deux modalités :

- d'une part, le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- d'autre part, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Cette nouvelle rédaction du code pénal a impliqué une réécriture de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, reproduite ci-dessous.

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :*

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

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 :

1° Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

2° Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;

3° Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

Outre la symétrie adoptée avec le code pénal et le droit du travail sur les éléments constitutifs de l'incrimination, la loi a rendu plus lisible l'article 6 ter précité en retenant la même présentation que l'article 6 quinquies de la même loi dédié au harcèlement moral.

Il est par ailleurs signalé l'introduction par la loi du 6 août 2012 de la notion d'« identité sexuelle » à l'article 6 de la loi du titre I du statut général, comme circonstance aggravante des infractions mentionnées dont est victime une personne transsexuelle.

Il est rappelé que le harcèlement sexuel prévu à l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée est passible d'une sanction disciplinaire, sans préjudice des sanctions pénales pouvant être par ailleurs appliquées, conformément aux dispositions du code pénal. En effet, les procédures disciplinaires et pénales sont indépendantes l'une de l'autre :

- l'autorité disciplinaire n'est aucunement liée par une éventuelle procédure pénale en cours ;
- lorsque le juge pénal a statué, ne s'impose à l'autorité disciplinaire que la réalité des faits (appréciation de l'exactitude ou l'inexactitude matérielle des faits et non qualification juridique des faits).



Il est plus facile de harceler un agent isolé ; le travail en équipe et la cohésion permettent de faire face collectivement à des tentatives de harcèlement.
Le droit d'alerte peut être utilisé dans ces situations, soit par l'agent concerné, soit par ses collègues.

Harcèlement moral

La définition est inscrite dans l'article 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.

Le dispositif de veille est décrit dans la circulaire DRH relative à la prévention du harcèlement moral (18/01/2005) : http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/circulaire_prevention_harcelement_moral_18-01-05.pdf

et dans la fiche synthétique de procédure en matière de prévention du harcèlement moral (janvier 2005) : http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/fiche_procedure_harcelement_moral_2005.pdf

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 dérives 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 CGEDD (conseil général de l'environnement et du développement durable) par l'intermédiaire de la DRH (direction des ressources humaines) du ministère.

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 œuvre par la personne mise en cause.

Le chef de service et, le cas échéant, le CGEDD 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.

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'article 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 depuis 2001

Le décret 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 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. Chacun de ces risques doit donner lieu à l'établissement de fiches d'action et de procédure.

La démarche d'évaluation des risques doit permettre au chef de service de décider, dans le cadre du plan de prévention « hygiène & sécurité » (PPHS), de nouvelles actions pertinentes permettant de supprimer quand c'est possible, d'éviter ou de limiter l'exposition aux risques.

Le document unique doit favoriser notamment :

- une certaine cohérence, en regroupant, **sur un seul support**, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents ;
- un aspect pratique, afin de réunir, **sur un même document**, les résultats des différentes analyses des risques réalisées, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention dans le service.

On peut télécharger ici le guide méthodologique élaboré par le ministère en 2003 :

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/guide_metho_DU_evalu_risques_pro_nov-03.pdf

Dans le cadre de la mise en place du PPHS, il est nécessaire, pour chaque risque analysé et hiérarchisé, de définir :

- les mesures de prévention les mieux adaptées,
- un délai de mise en œuvre de l'action de prévention et un indicateur « d'impact » de cette action sur le risque considéré,
- un bilan et une évaluation des actions menées afin de mesurer l'efficacité des dispositions prises et, éventuellement, modifier le document unique en conséquence, ou procéder aux adaptations nécessaires.

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, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.



La Cfdt a demandé et obtenu qu'apparaisse systématiquement, dans les tableaux de remontée des accidents mortels, graves, suicides, malaises mortels, l'existence d'un document unique et d'un PPHS dans le service concerné. En leur absence, il faut exiger leur création et leur mise en œuvre.

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

CHSCT ministériel

Le CHSCT ministériel (CHSCT-M) a été institué par l'arrêté du 3 février 2012 créant les CHSCT dans les services du ministère ; il est compétent, ainsi que le CHSCT d'administration centrale (CHSCT-AC), sur le périmètre des 2 ministères (MEDDE et METL – décret 2013-167 du 25 février 2013). Son mandat a été prolongé par le décret 2013-454 du 3 juin 2013 jusqu'au renouvellement de l'ensemble des comités techniques (décembre 2014) ; en effet, le CHSCT est une émanation du comité technique.

Le CHSCT-M comprend 7 représentants titulaires du personnel.

Voici la délégation Cfdt qui comporte une titulaire, un suppléant et un expert qualifié :

Gwénaëlle L'HUILLIÈRE	DIR Est	03 83 50 96 61
Patrick GROSROYAT	permanence Cfdt	01 40 81 24 00
Pascal BECKER	VNF DT Strasbourg	03 89 62 89 41

On pourra consulter avec profit les articles 49 et 50 du décret 2011-774 du 28 juin 2011.

Le CHSCT-M est compétent pour traiter des sujets communs à l'ensemble des services du ministère ; cependant, les DDT et DDTM sont sous l'autorité du secrétariat général du gouvernement (SGG).

Le CHSCT-M examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale et des services déconcentrés du périmètre ministériel. Il contrôle la mise en œuvre du décret 2011-774 et assure le suivi statistique des accidents, des suicides, des maladies professionnelles et des malaises mortels.

Le CHSCT-M impulse une dynamique auprès des CHSCT locaux, et s'empare des problématiques récurrentes pour les analyser, éventuellement au moyen de groupes de travail. Il en résulte la production, par l'administration, de recommandations, d'instructions, de guides ou de circulaires.

On trouvera ci-après un résumé et un lien d'accès pour les deux dernières publications.

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE « ACCIDENTS » - MARS 2013

« *L'enquête accident relève d'une obligation réglementaire définie à l'article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 – article 28.*

L'article 55 du même décret précise que, dans certains cas, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé, conformément aux articles R.4614-6 et suivants du code du travail.

Le présent guide vise à accompagner la mise en œuvre de l'article 53 précité et concerne les seuls accidents. En effet, l'obligation faite aux employeurs au travers de cet article s'applique également aux maladies professionnelles ou à caractère professionnel, mais les procédures sont différentes. C'est la raison pour laquelle elles feront l'objet d'un guide spécifique.

Enfin, pour ce qui concerne les suicides, il est rappelé que l'enquête de compréhension, différente dans ses objectifs de l'enquête accident, est décrite dans le document "Éléments de connaissance et d'approfondissement pour la prévention des gestes suicidaires", diffusé par note du 10 novembre 2009. »

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/guide_methodologique_accidents_mars-2013.pdf

CIRCULAIRE « AMIANTE » DU 15 MAI 2013, valant instruction sur la gestion des risques sanitaires liés à l'amiante dans le cas de travaux sur les enrobés amiantés du réseau routier national non concédé.

« *Les interventions sur chaussées avec traitement des matériaux en place exigent certaines précautions et mesures pour prévenir des risques sanitaires liés à la présence potentielle de produits ou substances dangereux dans ces matériaux, parmi lesquels l'amiante. Une attention toute particulière doit être portée à l'information des agents des Directions Interdépartementales des Routes (DIR) sur les risques sanitaires liés à l'amiante, formation que vous organiserez rapidement en concertation avec le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). D'autres mesures devront bien sûr être développées dont vous définirez vous-même le calendrier.*

L'exposition à d'autres substances dangereuses dans ces matériaux, comme le goudron, fera l'objet d'une autre circulaire à votre attention. »

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/Circulaire_amiante_RRN_15-05-13.pdf

Plusieurs groupes de travail concernent des problématiques en cours ou vont être lancés prochainement.

thème	délégation CFDT
accidentologie dans les DIR	Gwenaëlle L'Huillière, DIR Est Daniel Guguin, DIR Ouest
risques psycho-sociaux (RPS)	Gwenaëlle L'Huillière, DIR Est Patrick Grosroyat, permanence CFDT
commission de suivi du handicap	Evelyne Porée, CGDD Patrick Grosroyat, permanence CFDT
pénibilité (à venir)	Gwenaëlle L'Huillière, DIR Est Frédéric Brothelande, DGAC/SNIA

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



Facteurs de pénibilité définis par le code du Travail

contraintes physiques marquées

- manutentions manuelles de charges
- postures pénibles
- vibrations mécaniques

environnement physique agressif

- agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées
- activités exercées en milieu hyperbare
- bruit
- températures extrêmes

rythmes de travail

- travail de nuit
- travail en équipes successives
- travail répétitif



La CFDT demande le respect des garanties minimales (voir instruction relative à l'ARTT), la limitation du travail de nuit et du travail posté, la programmation de l'astreinte au maximum une semaine sur quatre, et l'étude systématique des conditions et situations conduisant à des dérogations, afin de les limiter.

La CFDT exige le reclassement, avec maintien de la rémunération globale, des agents victimes d'accidents de service ou de travail, ou de maladie professionnelle.

Textes de référence

FONCTION PUBLIQUE

- **accord du 20 novembre 2009** sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/accord_sante_201109.pdf
- **loi 2010-751 du 5 juillet 2010** relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022436528&fastPos=1&fastReqId=1993610796&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>
- **décret 82-453 du 28 mai 1982** : version modifiée par le décret ci-dessous, annotée par les dispositions de la circulaire des 8-9 août 2011 (format Open Office avec liens hypertextes)
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/Decret_28-5-1982_annoté_circulaire_&_annexes_27_12_2011_V3-1.odt
- **décret 2011-774 du 28 juin 2011** modifiant le décret 82-453 du 28 mai 1982, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/decret_2011-774_28-06-11_HS.pdf
- **circulaire FP MFPP1122325C du 9 août 2011** relative à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/circ_080811_application_decret_280611_HSCT.pdf
- **circulaire FP MFPP1130836C du 9 novembre 2011** : ajout du RI CHSCT FP type
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/circulaire_RI_CHSCT_09-11-11.pdf

MINISTÈRE

- **arrêté du 3 février 2012** portant création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/arrete_03-02-12_creation_chsct_meddtl.pdf
- **arrêté du 3 février 2012** relatif à la création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissements publics administratifs
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/arrete_03-02-12_creation_chsct_EPA.pdf
- **note d'accompagnement des arrêtés CHSCT** datée du 8 mars 2012
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/note_accompagnement_08-03-12_arretes_CHSCT.pdf
- **note relative à la fonction de secrétaire de CHSCT**, datée du 24 septembre 2012
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/note_mise-en-place_fonction_secretaire_CHSCT_24-09-12.pdf
- **décret 2013-454 du 3 juin 2013** relatif au CHSCT-M et CHSCT d'administration centrale relevant du MEDDE et du METL
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/hs/Decret_2013-454_03-06-13_CHSCT-M_et_CHSCT-AC_METL-MEDDE.pdf



**Besoin d'une information ou d'un texte ?
A la recherche d'un compte rendu du CHSCT-M ?
Le bon réflexe : le site de la Cfdt !**

<http://www.cfdt-ufetam.org/>

rubrique « INFOS UTILES » puis « HYGIÈNE et SÉCURITÉ »