



SANTE SECURITE AU TRAVAIL

LES SOURCES JURIDIQUES

Livre IV du code du travail

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique.

Circulaire DGAFP du 9 août 2011 sur l'application des dispositions du décret n° 82-453

BUREAU NATIONAL

52 rue de Dunkerque
75009 PARIS

Tel. 01.55.34.33.20
Fax. 01.44.53.01.14

snapatsi@snapatsi.fr



Service :

Chef de service, conseillers
de prévention

Services de soutien :

Médecin de prévention,
psychologue, assistant
social

CHSCT

COMITÉ
D'HYGIÈNE
ET DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS
DE TRAVAIL

L'ISST

Les représentants du
personnel

Le CHSCT

Il mène une politique de prévention et de suivi des risques, en participant à l'analyse des situations et des relations sociales au travail, et veille à la légalité des décisions prises en matière d'hygiène et sécurité

Il assure des enquêtes suite à des accidents du travail,

Il procède à des visites de site.

Il est présidé par le représentant de l'administration. Il comprend un responsable en ressources humaines et une délégation de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections aux comités techniques.

Il existe un CHSCT départemental compétent pour les services territoriaux, un CHSCT central, un CHSCT ministériel, un CHSCT d'établissement pour l'INPS.

Retrouvez-nous sur
le web

www.snapatsi.fr

SANTE SECURITE AU TRAVAIL, suite...

LE CHEF DE SERVICE

Il est responsable individuellement et pénalement en matière de législation du travail (Code du Travail L.4121-1). Il est soumis à une obligation de moyen et une obligation de résultat s'agissant de la santé des personnels placés sous son autorité.

CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PREVENTION



Ils sont nommés par les chefs de service qu'ils assistent et conseillent dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Ils participent à la connaissance des agents du service dans le domaine de la sécurité.

Ils veillent à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité (registre SST, registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent).

ISST : INSPECTEUR SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Il est nommé par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique.

Il contrôle l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Il conseille le chef de service pour mieux prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Il assure des visites de service.

Une vingtaine d'ISST sont répartis sur le territoire national, à raison de 2 à 3 par zone de défense et de sécurité.

LE MEDECIN DE PREVENTION

Il évalue vos conditions de travail :

- ◆ Analyse de votre poste de travail et de vos conditions de travail
- ◆ Vérification des fiches « Risques professionnels »
- ◆ Contrôle de l'exécution des mesures de protection collective et de la mise à disposition d'équipements de protection individuelle



Il vous conseille après un congé de longue durée ou de longue maladie ou si votre état de santé nécessite un suivi particulier ou des aménagements

LE PSYCHOLOGUE

Le psychologue du SSPO (soutien psychologique opérationnel) assure un accompagnement individuel des agents en difficultés, un accompagnement des équipes, un suivi des situations traumatisantes.

Vous pouvez faire appel au SSPO pour vous-même, lorsque vous êtes confronté à un événement brutal ou que vous traversez une période difficile, pour un de vos collègues ou pour le soutien de votre équipe.

L'ASSISTANT SOCIAL



Il vous accompagne sur toutes les questions relatives à la vie quotidienne et aux changements de situation : difficultés administratives, familiales et financières, problèmes de santé, recherche de logement, mode de garde pour les enfants...

LE REPRESENTANT DU PERSONEL

Il vous conseille et vous oriente vers un professionnel. Il fait remonter les difficultés des personnels auprès de l'administration. Il est le porte-parole de ses collègues.

LA GESTION DU RISQUE : DEMARCHE DE PREVENTION



Directive CEE n° 89/391

- 1 Eviter les risques
- 2 Evaluer les risques non évitables
- 3 Combattre les risques à la source
- 4 Adapter le travail à l'Homme
- 5 Tenir compte de l'évolution de la technique
- 6 Substituer le dangereux par le non ou le moins dangereux
- 7 Planifier la prévention
- 8 Prendre des mesures collectives avant les individuelles
- 9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs



LES RISQUES

Les risques principaux surveillés sont répartis de la façon suivante :

- Ventilation des locaux
- Eclairage des locaux et des postes de travail informatiques
- Bruit liés à l'environnement et à l'équipement des services
- Posture des agents pour la prévention des troubles musculo-squelettiques
- Risque électrique
- Risque d'incendie ou d'explosion
- Risque chimique
- Risque biologique et risque d'exposition au sang
- Risque mécanique
- Accident de circulation
- Stress



LES OUTILS

Les registres

Registre de danger grave et imminent

Ce registre permet à un agent de signaler un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection. L'agent doit en même temps informer son autorité administrative du danger.



Les registres, suite...

Registre SST (Santé et Sécurité au travail)

Ce registre doit être facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail. Il doit être ouvert dans chaque service. Il est tenu par les assistants ou conseillers de prévention.

Chaque agent a la possibilité de signaler dans ce registre un dysfonctionnement, une anomalie ou de proposer des améliorations.

Il n'est toutefois pas destiné à recueillir les doléances concernant les menus problèmes pouvant être résolus en s'adressant à la hiérarchie mais vise à collecter des informations relatives à un risque, un accident, ou un dysfonctionnement durable.

L'agent doit indiquer :

- ◆ la date et l'heure de son signalement,
- ◆ son nom et prénom,
- ◆ les circonstances détaillées du fait rapporté,
- ◆ ses suggestions éventuelles.

Les principaux risques concernés : le risque d'incendie, la qualité de l'air, le bruit, la température, le risque de chute, le stress, les équipements de travail pouvant conduire à des accidents...

Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.

Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par l'inspecteur santé et sécurité au travail. Il est également tenu à la disposition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.



CELLULE DE VEILLE de prévention des risques psycho-sociaux

C'est une émanation du CHSCT. Elle est destinée à prévenir et à suivre les situations collectives de risques psycho-sociaux.

Elle traite les alertes qui lui sont transmises par les agents et mène à des propositions d'action transmises au CHSCT.

Elle étudie les risques afin de les prévenir par le biais d'indicateurs (les plus fréquents : taux d'absentéisme, taux de rotation sur les postes, horaires de travail, taux de consultation des personnels de soutien).

Elle est généralement animée par un responsable RH et composée des professionnels de soutien (médecin, psychologue, assistant social) et des représentants du personnel.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ces risques correspondent principalement à :

- ◇ Manque de reconnaissance
- ◇ Manque d'autonomie
- ◇ Surcharge ou sous charge de travail
- ◇ Conflits de valeur (on me demande de faire des choses que je considère comme contraire à mes valeurs)
- ◇ Injonctions contradictoires (on me soumet à des obligations qui m'apparaissent contradictoires)
- ◇ Insécurité de la situation de travail (je ne sais pas comment ma situation de travail va évoluer)
- ◇ Violences : les violences et discriminations sont susceptibles d'être dénoncées sur la plateforme de l'IGPN.

Les risques psycho-sociaux peuvent s'ajouter à des « risques métiers » tels que la confrontation à la mort et à la violence pour les personnels scientifiques.

Prévenir au quotidien les RPS :

Les règles classiques de prévention des RPS sont les suivantes :

Evaluer la charge de travail. Donner de l'autonomie aux salariés. Soutenir ses collaborateurs. Témoigner de la reconnaissance. Donner du sens au travail. Agir face aux agressions externes. Communiquer sur les changements. Faciliter la conciliation travail et vie privée. Bannir toute forme de violence.



Le cas particulier du harcèlement moral qui est une violence morale :

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent et d'altérer sa santé physique ou mentale. Le harcèlement moral dans le cadre professionnel se joue soit entre hiérarchie (employeur, encadrement) et subordonnés dans les deux sens, soit entre collègues (harcèlement transversal).

La discrimination : Le ministère s'est doté d'une cellule d'écoute de traitement des signalements pour les fonctionnaires de la Police Nationale.

SIGNAL-DISCRI : igpn-signal-discri@interieur.gouv.fr - 01.86.21.55.55

Si vous rencontrez des difficultés, contactez votre délégué qui vous conseillera et vous orientera.