



**CONCOURS DE RECRUTEMENT
DES GREFFIERS DES SERVICES JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNÉE 2018**

MARDI 13 MARS 2018

CONCOURS EXTERNE

EPREUVE OBLIGATOIRE N° 1 (durée 4 heures ; coefficient 4)

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement.

TRÈS IMPORTANT

Aucun document n'est autorisé.

**Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire),
le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.).**

SUJET:

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à la prévention des risques professionnels dans la fonction publique d'Etat en utilisant et en visant l'intégralité des documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Document 1 : Extraits de la directive du Conseil du 12 juin 1989 (89/391/CEE) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (pages 1 et 2) ;

Document 2 : Extraits du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (pages 3 à 5) ;

Document 3 : Article « Risques professionnels dans la Fonction publique, de quoi s'agit-il ? », extrait du site carrieres-publiques.com (pages 6 et 7) ;

Document 4 : Extraits de la circulaire du Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique - B9 n° 10 – MTSF 1013277C du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels (pages 8 à 12) ;

Document 5 : Extrait de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (page 12) ;

Document 6 : Extrait de la circulaire du Premier ministre, Secrétaire général du gouvernement, n° 5705/SG du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques (pages 13 à 16) ;

Document 7 : Plaquette du Secrétariat général du Ministère de la justice relative à la présentation du plan d'action ministériel de prévention des risques psychosociaux issu de la circulaire SG 13-025/SDRH du 23 décembre 2013 (pages 17 et 18) ;

Document 8 : Extraits du modèle de registre-type de santé et de sécurité au travail du Ministère de la justice (pages 19 et 20) ;

Document 9 : Extraits du modèle de registre-type spécial « danger grave et imminent » (pages 21 et 22) ;

Document 10 : Extraits de la circulaire JUST1327538C du 31 octobre 2013 sur la prévention des risques professionnels au Ministère de la justice – Bulletin officiel du Ministère de la justice n°2013-11 du 29 novembre 2013 (pages 23 et 24) ;

Document 11 : Extrait du guide juridique d'utilisation du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique – annexe 5 : procédure de droit d'alerte et de droit de retrait (page 25).

II

(Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité)

CONSEIL

DIRECTIVE DU CONSEIL

du 12 juin 1989

concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

(extraits)

(89/391/CEE)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 118 A;

vu la proposition de la Commission ⁽¹⁾, établie après consultation du comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail,

en coopération avec le Parlement européen ⁽²⁾,

vu l'avis du Comité économique et social ⁽³⁾,

considérant que l'article 118 A du traité CEE prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, des prescriptions minimales en vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs;

considérant que la présente directive ne peut justifier un abaissement éventuel des niveaux de protection déjà atteints dans chaque État membre, les États membres s'attachant, en vertu du traité CEE, à promouvoir l'amélioration des conditions existant dans ce domaine et se fixant pour objectif leur harmonisation dans le progrès;

considérant qu'il s'est avéré que les travailleurs peuvent être exposés sur le lieu de travail et tout au long de leur vie professionnelle à l'influence de facteurs ambiants dangereux;

considérant que, selon l'article 118 A du traité CEE, les directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises;

considérant que la communication de la Commission sur son programme dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail ⁽⁴⁾, prévoit l'adoption de directives visant à assurer la sécurité et la santé des travailleurs;

considérant que le Conseil, dans sa résolution du 21 décembre 1987 concernant la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail ⁽⁵⁾, a pris acte de l'intention de la Commission de lui présenter dans un bref délai une directive concernant l'organisation de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail;

considérant que, en février 1988, le Parlement européen a adopté quatre résolutions dans le cadre du débat sur l'établissement du marché intérieur et la protection sur le lieu de travail; que ces résolutions invitent notamment la Commission à élaborer une directive-cadre qui servirait de base à des directives spécifiques couvrant tous les risques ayant trait au domaine de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail;

considérant qu'il incombe aux États membres de promouvoir l'amélioration, sur leur territoire, de la sécurité et de la santé des travailleurs; que la prise de mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail contribue dans certains cas à préserver la santé et, éventuellement, la sécurité des personnes vivant dans leur foyer;

⁽¹⁾ JO n° C 141 du 30. 5. 1988, p. 1.

⁽²⁾ JO n° C 326 du 19. 12. 1988, p. 102 et JO n° C 158 du 26. 6. 1989.

⁽³⁾ JO n° C 175 du 4. 7. 1988, p. 22.

⁽⁴⁾ JO n° C 28 du 3. 2. 1988, p. 3.

⁽⁵⁾ JO n° C 28 du 3. 2. 1988, p. 1.

considérant que, dans les États membres, les systèmes législatifs en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail sont très différents et méritent d'être améliorés; que de telles dispositions nationales en la matière, souvent complétées par des dispositions techniques et/ou par des normes volontaires, peuvent conduire à des niveaux de protection de la sécurité et de la santé différents et permettre une concurrence qui s'effectue au détriment de la sécurité et de la santé;

considérant qu'il y a toujours trop d'accidents de travail et de maladies professionnelles à déplorer; que des mesures préventives doivent être prises ou améliorées sans retard pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, de façon à assurer un meilleur niveau de protection;

considérant que, pour assurer un meilleur niveau de protection, il est nécessaire que les travailleurs et/ou leurs représentants soient informés des risques pour leur sécurité et leur santé et des mesures requises pour réduire ou supprimer ces risques; qu'il est également indispensable qu'ils soient à même de contribuer, par une participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à ce que les mesures nécessaires de protection soient prises;

considérant qu'il est nécessaire de développer l'information, le dialogue et la participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs et/ou leurs représentants grâce à des procédures et instruments adéquats, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

considérant que l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique;

considérant que les employeurs sont tenus de s'informer des progrès techniques et des connaissances scientifiques en matière de conception des postes de travail, compte tenu des risques inhérents à leur entreprise, et d'informer les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions de participation dans le cadre de la présente directive, de façon à pouvoir garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs;

considérant que les dispositions de la présente directive s'appliquent, sans porter atteinte aux dispositions communautaires plus contraignantes, existantes ou futures, à tous les risques et, entre autres, à ceux qui découlent de l'utilisation pendant le travail d'agents chimiques, physiques et biologiques visés par la directive 80/1107/CEE⁽¹⁾, modifiée en dernier lieu par la directive 88/642/CEE⁽²⁾;

considérant que, en vertu de la décision 74/325/CEE⁽³⁾, le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection

de la santé sur le lieu de travail est consulté par la Commission en vue de l'élaboration de propositions dans ce domaine;

considérant qu'il y a lieu de créer un comité, dont les membres seront désignés par les États membres, chargé d'assister la Commission lors des adaptations techniques des directives particulières prévues par la présente directive,

A. ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. La présente directive a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
2. À cette fin, elle comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé: l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.

3. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Article 2

Champ d'application

1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

(1) JO n° L 327 du 3. 12. 1980, p. 8.

(2) JO n° L 356 du 24. 12. 1988, p. 74.

(3) JO n° L 185 du 9. 7. 1974, p. 15.

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (extraits)

Version consolidée au 23 janvier 2018

DOCUMENT 2

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des réformes administratives, du ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, et du ministre du travail,

Vu le code du travail ;

Vu l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires ;

Vu le décret n° 75-887 du 23 septembre 1975 relatif aux dispositions statutaires applicables aux ouvriers professionnels des administrations de l'Etat ;

Vu le décret n° 75-888 du 23 septembre 1975 fixant le statut des corps des contremaîtres des administrations de l'Etat et les dispositions applicables aux emplois d'agent principal des services techniques ;

Vu le décret n° 80-552 du 15 juillet 1980 relatif à la protection sociale des agents non titulaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au conseil supérieur de la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires ;

Vu l'avis du conseil supérieur de la fonction publique du 9 mars 1982 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Titre Ier : Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application.

Article 1

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 1

Le présent décret s'applique :

1° Aux administrations de l'Etat ;

2° Aux établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial ;

3° Aux ateliers des établissements publics de l'Etat dispensant un enseignement technique ou professionnel, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 4111-3 du code du travail.

Article 2

Dans les administrations et établissements visés à l'article 1er, les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la sécurité des agents et, le cas échéant, des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes.

Article 2-1

Créé par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 2 JORF 11 mai 1995

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Article 3

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 2

Dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application ainsi que, le cas échéant, par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime pour les personnels de ces administrations et établissements exerçant les activités concernées par cet article. Des arrêtés du Premier ministre et des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du travail, pris après avis de la commission centrale d'hygiène et de sécurité, déterminent, le cas échéant, les modalités particulières

d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de ces administrations et établissements.

Article 3-1

Créé par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 3 JORF 11 mai 1995

Un bilan de l'application des dispositions du présent décret est présenté chaque année par le ministre chargé de la fonction publique devant la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Article 3-2

Créé par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 3

Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4. 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.

Article 4

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 4

Dans le champ de compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination ; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifient.

Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions. Une copie de cette lettre est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le champ duquel l'agent est placé.

Les dispositions du présent article et de l'article 4-1 sont sans incidence sur le principe de la responsabilité du chef de service mentionnée au 2-1.

Article 4-1

Modifié par DÉCRET n°2015-1583 du 3 décembre 2015 - art. 1

La mission des agents mentionnés à l'article 4 est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, les agents mentionnés à l'article 4 :

- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels ;
- participent, en collaboration avec le chef de service, à l'établissement des déclarations de dérogation prévues à l'article 5-12.

Article 4-2

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 6

Une formation initiale, préalable à la prise en fonctions, et une formation continue sont dispensées aux agents mentionnées à l'article 4, en matière de santé et de sécurité :

Article 5

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 7

Les fonctionnaires ou agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail définies à l'article 5-2 sont désignés dans les administrations de l'Etat par le ministre, et dans les établissements publics de l'Etat soumis aux dispositions du présent décret par le directeur de l'établissement, sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa de l'article 5-1.

Ces fonctionnaires et agents, appelés inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent exercer leurs missions pour le compte de plusieurs administrations et établissements publics.

Article 5-1

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 8

Dans les administrations de l'Etat, les inspecteurs santé et sécurité au travail sont rattachés, dans l'exercice de leurs attributions, aux services d'inspection générale des ministères concernés. Des arrêtés conjoints du ministre chargé de la fonction publique et des ministères concernés désignent les services d'inspection générale compétents et définissent les conditions de rattachement de ces fonctionnaires auxdites inspections générales.

Dans les établissements publics de l'Etat soumis aux dispositions du présent décret, les inspecteurs santé et sécurité au travail sont rattachés au service d'inspection générale de l'établissement ou, à défaut, au directeur de l'établissement. Ils peuvent toutefois être rattachés, sur proposition de l'organe délibérant de l'établissement, au service d'inspection générale du ou des ministères de tutelle. Dans ce cas, ils sont nommés par le ou les ministres concernés.

Le chef du service de rattachement des inspecteurs santé et sécurité au travail adresse à ceux-ci une lettre de mission qui définit la durée et les conditions d'exercice de leur mission. Cette lettre est communiquée pour information au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel ou d'établissement public concerné. Dans le cas d'un agent exerçant une fonction d'inspection pour le compte de plusieurs départements ministériels ou établissements publics, la lettre de mission est signée par les chefs des services de rattachement concernés et transmise pour information aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés.

Article 5-2

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 31

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 9

Les fonctionnaires et inspecteurs santé et sécurité au travail contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

Dans ce cadre, ils ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se font présenter les registres prévus par la réglementation.

Article 5-3

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 10

Une formation en matière de santé et de sécurité est dispensée aux inspecteurs santé et sécurité au travail préalablement à leur prise de fonctions. Cette formation, dispensée selon un programme théorique et pratique, est organisée sous la responsabilité du ministre chargé de la fonction publique. Le programme général de cette formation est présenté à la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

<https://www.carrieres-publiques.com/actualite-fonction-publique-bien-connaître-les-risques-professionnels-pour-mieux-travailler-dans-la-fonction-publique-d-330>

Risques professionnels dans la Fonction publique, de quoi s'agit-il ?

Les chiffres révèlent que les agents de l'Etat et de l'hospitalière dépassent la moyenne des expositions ou des contraintes de l'ensemble des salariés, tous secteurs publics ou privés confondus.

Si la question s'est, un temps, posée de savoir si l'on pouvait aborder le sujet dans la fonction publique de la même façon que dans une entreprise privée, transposer la démarche de prévention, la méthodologie, et le droit de la prévention, aujourd'hui, la réponse est claire : il existe une correspondance indéniable entre les questions de santé et de sécurité au travail des salariés de droit privé et celles des fonctionnaires.

En pratique, cela signifie que tout employeur public (autorité territoriale, chef ou directeur d'établissement public) qui dresse l'inventaire des risques susceptibles d'être rencontrés par ses agents est forcément confronté aux grandes familles de risque suivantes :

- > risques des circulations et déplacements (il s'agit des risques de circulations et déplacements au sein de l'administration : d'un service à un autre, que l'agent soit dans le même bâtiment ou non par exemple) ;
- > risques des manutentions manuelles et mécaniques ;
- > risques physiques (risques liés à l'utilisation de machines mais aussi à l'environnement de travail : bruit, ambiances lumineuses, vibrations, travail sur écran, chaleur, froid, etc.) ;
- > risques routiers (ex. déplacements à bord d'un véhicule personnel ou de service sur les réseaux routiers, à l'occasion de missions à l'extérieur de l'administration ou lors des trajets domicile/travail) ;
- > risques biologiques ;
- > risques d'incendie et d'explosion ;
- > risques chimiques ;
- > mais aussi, alors qu'on croyait le secteur public relativement épargné[8]...risques psychosociaux (RPS : risques concernant certains aspects anxigènes du travail : cadences élevées, charge de travail importante, contact avec le public, isolement, travail posté ou de nuit, par exemple, mais aussi risques qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale : stress, souffrance au travail, harcèlement moral ou sexuel, violence au travail...).

Cadre législatif : quand le code du travail vient aider la fonction publique à mieux travailler

Le dispositif juridique de prévention des risques professionnels dans la fonction publique présente la particularité d'être mixte : il relève à la fois du Code du travail¹⁰ (à titre principal même) et du Statut^[11] de la fonction publique^[12].

Le Code du travail précise en premier lieu, la nature de l'obligation juridique de prévention qui incombe à tout employeur. Ainsi, selon l'article L. 4121-1 du Code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Traduction : il appartient à l'employeur public de supprimer ou de réduire les risques professionnels qui font peser sur les agents la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident.

Pour ce faire, la loi impose aux autorités diverses actions, comme celle « compte tenu de la nature de l'activité exercée, d'évaluer les risques professionnels, de consigner les résultats dans un document unique » (DU ou DUER, article R. 4121-2 CT). Ce travail consiste à chercher, a priori, l'existence éventuelle de facteurs susceptibles de causer des nuisances à l'occasion du travail. Le support est laissé au libre choix de l'employeur (écrit ou numérique). Dans tous les cas, le DU doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation. Pour la fonction publique d'Etat par exemple, en 2009, ce document existe dans 31% des collèges, plus de 44% des lycées, et 65% des 200 établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche mais les écoles n'avaient pratiquement pas commencé [13]. Preuve que des efforts restent encore à faire.

La médecine professionnelle et les autres instances spécialistes de la santé au travail dans la fonction publique (notamment les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les animateurs prévention, les assistants de prévention, les ergonomes, psychologues...) peuvent apporter leur aide pour identifier les risques présents dans l'administration, les évaluer et définir des mesures de prévention et parfois même sensibiliser certains employeurs qui restent dans le déni de certains risques (risques psychosociaux par exemple).

Autres actions imposées : mettre en oeuvre des actions de prévention ou encore respecter une obligation générale d'information et de formation des agents à la sécurité. Il doit prendre toutes les mesures « appropriées » : mettre en place une organisation et des moyens adaptés (horaires d'ouverture, redéfinition des fiches de poste, aménagement des locaux, transparence des mutations, réunions d'équipes, etc.) ; réaliser des actions d'information, de formation à la sécurité des agents, de prévention des risques professionnels ou encore de la pénibilité au travail ; prendre en compte les changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits ou rythmes de travail, ...) ; etc.



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Paris, le 18 Mai 2010

Direction générale de l'administration
et de la fonction publique
B9 n° 10- MTSF1013277C

(extraits)

Le ministre du travail, de la solidarité et de
la fonction publique

à

Monsieur le ministre d'Etat,
ministre de l'écologie, de l'énergie, du
développement durable et de la mer, en charge
des technologies vertes et des négociations sur le
climat

Madame la ministre d'Etat,
garde des sceaux,
ministre de la justice et des libertés

et

Mesdames et Messieurs
les ministres et secrétaires d'Etat

Directions chargées des ressources humaines
et du personnel

Objet: Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

REF.: Code du travail articles L4121-1 et R4121-3.

Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'amélioration des conditions de travail. A ce titre, la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, constitue l'un des axes majeurs des actions devant être menées.

L'évaluation des risques est une obligation des chefs de service inscrite par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive n°89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L4121-3 du code du travail. Pour les risques qui ne peuvent être évités, le chef de service a en effet l'obligation d'identifier les dangers par unité de travail, puis d'évaluer les dommages à la santé et la sécurité des agents de ces dangers afin de proposer des mesures de prévention adéquates. Le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs est venu préciser que l'évaluation des risques doit être transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour régulièrement.

Le document unique est un élément clé de la prévention des risques professionnels. C'est une démarche qui est menée sous la responsabilité du chef de service mais dont la réalisation implique nécessairement d'une part les agents et leurs représentants et d'autre part les acteurs opérationnels de la santé et de la sécurité au travail (médecins de prévention, agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, agent chargé de fonctions d'inspection...).

Il est rappelé que l'évaluation des risques est une étape de la démarche de prévention des risques professionnels. En effet, la prévention est un processus dynamique et évolutif qui doit prendre en compte l'évolution des données techniques, organisationnelles, et humaines.

L'objectif de la présente note consiste donc à rappeler aux employeurs leurs obligations et les éventuelles conséquences en cas de non respect des dispositions relatives à l'évaluation des risques.

I. Obligations de réalisation et de mise à jour du document unique¹

A. Une étape de la prévention des risques : éviter les risques et évaluer ceux qui ne peuvent être évités.

Au titre de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », notamment par le biais d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les mesures de prévention doivent pouvoir évoluer pour s'adapter à tout changement de circonstance et leur objectif est l'amélioration des situations existantes.

Les mesures de protection de la sécurité et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les principes de prévention de l'article L4121-2 du code du travail. A ce titre, l'employeur doit:

- « 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail 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 ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Priorifier 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 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

L'évaluation a priori des risques constitue donc une obligation de l'employeur. En effet, si la suppression du risque n'est pas possible, l'employeur doit évaluer les risques auxquels sont exposés les agents afin de prendre les mesures de prévention les plus efficaces possibles.

¹ L'on pourra se référer pour les principes généraux d'évaluation des risques à la circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

B. La responsabilité du chef de service

La fonction publique de l'Etat est soumise de par l'article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, aux règles définies dans l'ancien livre II Titre III du code du travail relatif la santé et la sécurité au travail. La récente recodification du code du travail n'affecte en rien l'application directe des parties concernées du code du travail puisque « les références contenues dans les dispositions de nature législative/réglementaire à des dispositions abrogées sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes du code du travail² ».

A ce titre, les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de « l'employeur » au sens du code du travail. L'article 2-1 du décret susmentionné précise en effet que : « les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». En ce sens, les chefs de service doivent se conformer notamment aux obligations définies aux articles L4121-1, L4121-2 et L4121-3 du Code du travail et aux décrets pris en leur application.

Cette responsabilité des chefs de service est en effet induite par la compétence qui leur est reconnue par la jurisprudence administrative pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité (C.E, section 7 février 1936, Jamart).

L'évaluation a priori des risques constitue donc une obligation du chef de service. Cette responsabilité n'implique pas que le chef de service soit seul dans cette démarche : il peut en effet s'appuyer sur les acteurs opérationnels du champ de la santé et de la sécurité au travail (notamment sur l'agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité – ACMO) et doit en outre impliquer les agents et leurs représentants (cf point II. La démarche, les ressources et les acteurs mobilisables).

C. L'obligation d'évaluation transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels.

1- Obligation d'évaluer les risques préalablement à la définition de mesures de prévention.

L'article L4121-3 du code du travail stipule que « cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement » et qu'elle est réalisée « compte tenu de la nature des activités de l'établissement, [...] y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ». L'évaluation des risques doit donc être mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation du travail, tant au niveau des facteurs humains, que techniques ou organisationnels.

Il est rappelé en outre que plusieurs prescriptions spécifiques du code du travail déterminent les matières et conditions dans lesquelles une évaluation des risques doit être effectuée. Cette réglementation propre à certaines activités ou risques - notamment physiques, chimiques et biologiques - peut conduire à la réalisation de diagnostics fondés sur le respect d'indicateurs permettant d'estimer les conditions d'exposition³.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, sur la base des alinéas 3 à 9 de l'article L4121-2 du code du Travail. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

A ce titre, l'article R. 4121-3 du code du travail a prévu que « le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques

² L'article 3 de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative), ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 et article 3 du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire).

³ Cf circulaire DRT susmentionnée, annexe 1.

professionnels annuels ». Le document unique d'évaluation est donc un outil important dans la mise en place de la politique de prévention des risques, formalisée dans le programme annuel de prévention prévu à l'article 48 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, présenté annuellement au Comité d'hygiène et de sécurité et transmis au Comité technique paritaire.

Il est rappelé que la politique de prévention des risques des services de l'Etat doit obligatoirement intégrer des mesures d'évaluation et de prévention de risques spécifiques, tel le risque routier, conformément aux décisions du Comité interministériel de sécurité routière du 18 février 2010, ou le risque pandémique, conformément au plan de prévention et de lutte « pandémie grippale »⁴.

2- La transcription de l'évaluation dans un document unique mis à jour régulièrement

La transcription des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique d'évaluation des risques professionnels, inscrite à l'article R4121-1 du code du Travail, poursuit « trois objectifs :

- de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs
- de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;
- de traçabilité, la notion de « *transcription* » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support. Celui-ci pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques. Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation. Pour tout support comportant des informations nominatives, l'employeur devra, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, procéder à une déclaration auprès de la Commission nationale de l'Informatique et des libertés. »⁵

En sus de la stricte réalisation du document, le code du travail a donc entendu que l'évaluation des risques soit un processus dynamique apte à prendre en compte les changements organisationnels, humains et techniques affectant le milieu professionnel. A ce titre, il est rappelé que le document unique doit être mis à jour :

« 1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie » (art. R. 4121-2).

Les situations qui impliquent une actualisation du document unique sont appréciées compte tenu de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques existantes (données publiées par les autorités publiques compétentes en matière sanitaire), par la survenue d'un accident du travail, d'une maladie à caractère professionnel ou par l'évolution des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Dans ce cadre, il convient de noter que l'impact d'une pandémie grippale sur l'activité d'un service (fonctionnement en mode dégradé...) et sur les conditions de travail (horaires, postes de travail...), justifie une actualisation pour tenir compte des risques supplémentaires générés par cette situation de crise⁶.

⁴ Cf. Plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » 4^{ème} édition du 20/02/2009. Sur la base notamment de la fiche G1, la rédaction d'un plan de continuité de l'activité est obligatoire pour les administrations de l'Etat. Voir notamment en page 16 les plans de continuité d'activité et aussi la fiche technique G1 relative aux « recommandations aux entreprises et aux administrations pour la continuité des activités économiques et des services publics en période de pandémie ». Documents consultables sur le site « pandemie-grippale.gouv.fr ».

⁵ Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 susmentionnée.

⁶ Cf. Plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » 4^{ème} édition du 20/02/2009.

3- La publicité du document unique

L'article R. 4121-4 du code du travail a entendu que le document unique soit accessible à une pluralité de personnes. Ce document doit ainsi être tenu à la disposition :

- ✓ Des agents ;
- ✓ Des instances de concertation (CHS et CTP) ;
- ✓ Du médecin de prévention.

Par ailleurs, les agents de contrôle de l'article 5-1 du décret du 28 mai 1982 sus mentionné doivent pouvoir se faire présenter le document lors de leurs inspections.

II. La démarche, les ressources et les acteurs mobilisables

A. Une démarche en deux temps

Le code du travail mentionne que l'évaluation comporte un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » (article R4121-1).

La démarche d'évaluation des risques doit donc comporter deux étapes :

- **L'identification des dangers** : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des agents. A titre d'exemple, les risques suivants sont généralement associés à une activité tertiaire : risque lié aux ambiances lumineuses et aux écrans, risque lié au bruit, risque lié à la manutention et aux gestes et postures, risque de chutes et risque lié aux déplacements, risque routier, risque lié à l'organisation, à la charge mentale et aux agressions, risque lié à l'électricité, risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure, et risque lié à l'utilisation de produits chimiques et au tabac; risque lié aux ambiances thermiques⁷ ;
- **L'analyse des risques** : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des agents à ces dangers.

DOCUMENT 5

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (**extrait**)

ARTICLE 10

L'article 16 de la même loi [loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires] est ainsi rédigé :

« Art. 16.-I. — Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« II. — Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

« III. — Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend des représentants de l'administration et des représentants désignés par les organisations syndicales. Seuls les représentants désignés par les organisations syndicales prennent part au vote.

« IV. — Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »



PREMIER MINISTRE

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT

N° 5705/SG

Paris, le 20 mars 2014

à

*Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les ministres délégués*

Objet : Mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques

P.J. : 3

Les employeurs publics se doivent d'être exemplaires à l'égard de leurs agents. Promouvoir le bien-être de l'agent et, au premier chef, le respect de sa santé, est un objectif primordial. C'est pourquoi le Gouvernement s'est engagé, depuis bientôt deux ans, dans une démarche globale de modernisation du dialogue social et de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Celle-ci a déjà abouti à la signature de deux accords relatifs d'une part à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autre part à la prévention des risques psychosociaux. La concertation relative à l'amélioration de la qualité de vie au travail actuellement en cours s'inscrit dans la même dynamique.

Un dialogue nourri entre les représentants des organisations syndicales et les employeurs publics a permis d'aboutir le 22 octobre 2013 à la signature d'un accord-cadre ambitieux relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique.

Le Gouvernement s'est engagé par cette signature à mener une politique volontariste pour mieux prévenir les risques professionnels et tout particulièrement les risques psychosociaux dans l'ensemble de la fonction publique. Cet accord-cadre traduit notre ambition collective de mettre en œuvre une démarche d'amélioration durable des conditions de vie au travail de plus de 5 millions d'agents, mais aussi, et par là même, d'amélioration du service rendu aux usagers. En effet, prévenir efficacement les risques psychosociaux, c'est se donner les moyens de construire un service public efficace auquel tous les citoyens sont attachés.

Le Gouvernement doit se mobiliser pour la mise en œuvre et la réussite de cet accord pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques et sur l'ensemble du territoire.

Dès cette année, comme le Gouvernement et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers s'y sont engagés en signant l'accord du 22 octobre 2013, chaque employeur public réalisera un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux, au plus près du terrain, sur la base d'une démarche participative impliquant les agents et leurs représentants. Ce diagnostic partagé et reposant sur l'observation du travail réel, sera intégré dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Sur le fondement de chacun des diagnostics, un plan d'action de prévention des risques psychosociaux sera élaboré au plus tard en 2015.

La définition et la mise en œuvre de ces plans d'action relèvent de la responsabilité des chefs de service sur qui repose l'obligation d'assurer la sécurité et de garantir la santé des agents. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront étroitement associés à chaque étape. Les agents devront également être informés de la mise en œuvre et du suivi des plans. L'efficacité des plans dépendra de l'engagement de tous les acteurs de la prévention et, au-delà, de la participation de l'ensemble des agents.

La formation des acteurs de la prévention à la problématique spécifique des risques psychosociaux est un facteur clef pour assurer la mise en œuvre efficace de ces plans. A cet égard, le Gouvernement et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers se sont engagés à organiser au plus vite pour les membres des CHSCT, deux jours de formation dédiée à la prévention des risques psychosociaux, en sus de la formation de 5 jours dont ils bénéficient obligatoirement au cours de leur mandat. *A minima* l'une de ces deux journées sera proposée en 2014 afin que les membres des CHSCT puissent être en mesure de jouer pleinement leur rôle dans l'élaboration des plans de prévention des risques psychosociaux, et ce dès la phase de diagnostic.

S'agissant des directions départementales interministérielles, l'élaboration des plans sera placée sous la responsabilité du préfet et le pilotage national assuré par le secrétariat général du Gouvernement.

Une évaluation de la mise en œuvre de l'accord-cadre sera effectuée par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique. A cet égard, j'appelle votre attention sur la nécessité de suivre, dans tous vos services, quatre indicateurs, détaillés en annexe.

Des instructions de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la fonction publique de l'Etat, de la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale et de la direction générale de l'offre de soin (DGOS) pour la fonction publique hospitalière préciseront les modalités concrètes de déclinaison de l'accord.

La réussite dans le déploiement de cet accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique repose sur la mobilisation de tous. Dans chaque ministère ou pour chaque employeur public territorial ou hospitalier, le dialogue social permettra sa déclinaison. Je compte donc sur votre engagement pour veiller à sa bonne mise en œuvre au sein des administrations placées sous votre autorité.

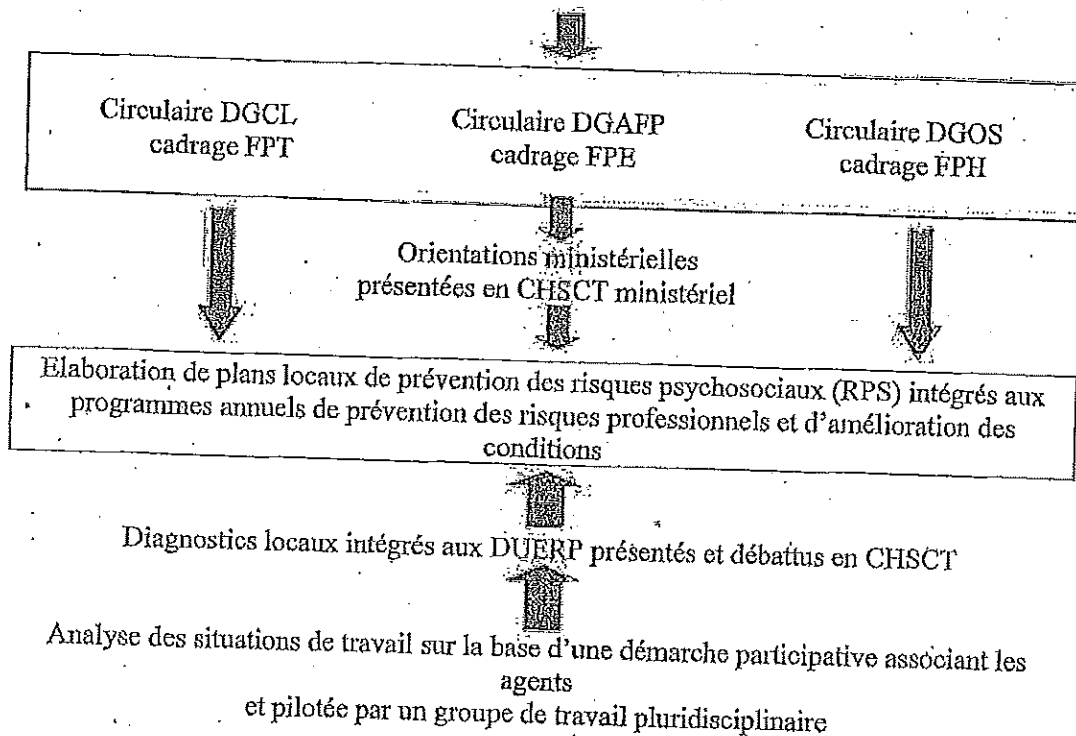
Jean-Marc AYRAULT

Annexes de la circulaire relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques

ANNEXE 1 :

PRINCIPALES ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE

Circulaire du Premier ministre



ANNEXE 2 :

LA RESPONSABILITE DES CHEFS DE SERVICE EN MATIERE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

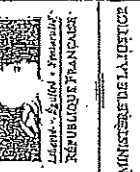
L'application des dispositions définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail est étendue aux trois fonctions publiques conformément à l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, à l'article 3 du décret n° 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, et au 3° de l'article L.4111-1 du code du travail s'agissant des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Ainsi, au titre de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Les mesures de protection de la sécurité et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les principes de prévention de l'article L.4121-2 du code du travail.

Les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de l'employeur au sens du code du travail. La responsabilité des chefs de service résulte de la compétence qui leur est reconnue par la jurisprudence administrative pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité (CE, section 7 février 1936, Jamart).

L'évaluation *a priori* des risques et leur traduction dans le DUERP constitue donc une obligation du chef de service, au titre de l'article R. 4121-1 du code du travail qui s'applique à la fonction publique : « *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques* ».

A cet égard, doivent être rappelées les références des notes faisant le point sur ce sujet :

- * note du 18 mai 2010 portant rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- circulaire du 28 mai 2013 portant rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- circulaire du 23 décembre 2011 portant rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière.



Mars 2014

Prévention des risques psychosociaux

Ensemble de troubles liés à la souffrance psychique au travail

Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Les violences au travail sont, selon le BIT, une action, un incident, un comportement « qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre du travail ou du fait de son travail ». Elle est interne (entre travailleurs), externe (entre travailleurs et toute personne extérieure à l'organisation de travail). Elles recouvrent le manque de respect, la manifestation de nuire, l'incivilité », l'agression physique, verbale, sexiste...

Le harcèlement moral est un type de violence interne. Il est défini par le code du travail comme « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

L'épuisement professionnel est l'épuisement de la force physique ou morale, consécutif à l'exposition à une tension permanente et prolongée.

Plan d'Action Ministériel
Circulaire du 23 dec 2013
SG 13-025/SDRH/23.12.2013



Les acteurs

Le collectif de travail :

- Encadrement
- Gestion des ressources humaines
- Représentants des personnels
- Personnels

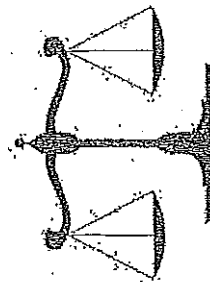
Les acteurs de soutien :

- Médecins de prévention
- Inspecteurs santé et sécurité au travail
- Assistants de service social
- Psychologues
- Ingénieurs et techniciens de prévention
- Conseillers et assistants de prévention
- Ergonomes

Les instances :

- CHSCT : Comité Hygiène et Sécurité, Conditions de Travail
- CT : Comité Technique

Maintenons ou retrouvons le bien être au travail, soyons tous acteurs



Comment améliorer la qualité de vie au travail (QVT) ?



Restaurer et favoriser le collectif de travail

- Améliorer les conditions de mobilité des personnels
- Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants
- Favoriser le dialogue social
- Améliorer les rapports professionnels
- Améliorer la qualité de l'encadrement

Améliorer l'organisation du travail

- Améliorer la connaissance de l'encadrement et des personnels sur la prévention des risques professionnels et SST
- Veiller à la qualité et à la conformité au regard de la réglementation des conditions matérielles dans lesquelles travaillent les personnels
- Définir les actions à mettre en œuvre avant tout projet d'organisation du travail et d'aménagement de l'environnement du travail important : acteurs et instances à impliquer, consultation des personnels...
- Se concentrer sur l'organisation du travail

Eviter l'isolement

- Faciliter la possibilité, pour les personnels, de se rencontrer sur leur lieu de travail
- Faciliter le contact des personnels, sur leur lieu de travail, avec les associations sportives et culturelles du ministère
- Faire en sorte que les personnels du service puissent se rencontrer dans le cadre de leur activité professionnelle
- Permettre aux agents de rencontrer le service RH de leur structure pour obtenir des informations sur leur vie professionnelle
- Organiser la mise en place de « référents métiers »
- Favoriser les échanges inter directionnels des personnels
- Repérer les personnels appelés à travailler de façon isolée vis-à-vis d'un collectif de travail et mettre en place une organisation permettant de maintenir un lien avec ce collectif

Préserver les repères dans le travail

- Veiller à fixer des objectifs réalistes et en adéquation avec les missions et les moyens
- Permettre à chaque agent de suivre des actions de formation visant à développer ses compétences pour remplir les missions qui lui sont confiées
- Garantir l'accompagnement des changements d'organisation importants et évaluer l'impact sur les collectifs de travail
- Permettre à chaque agent de comprendre les tâches confiées et leurs articulations et interactions avec le collectif de travail

Prévenir et gérer la violence

- Informer les agents sur les définitions du harcèlement moral et sexuel.
- Sensibiliser la hiérarchie et les agents
- Repérer et gérer les conflits
- Evaluer les risques de violence
- Vérification faite et réponse rapide en cas de violence interne avérée
- Elaboration de protocoles agression, violence externes intégrant la conduite à tenir

Améliorer l'accès à la prévention médicale

- Faire connaître les coordonnées et les missions du médecin de prévention
- Améliorer les connaissances des chefs de service et responsables des services RH en matière de médecine de prévention et de médecine statutaire
- Rappeler aux chefs de service leurs obligations en matière de médecine de prévention
- Veiller à ce que les médecins de prévention puissent exercer dans des lieux de consultation adaptés à l'exercice de la médecine de prévention



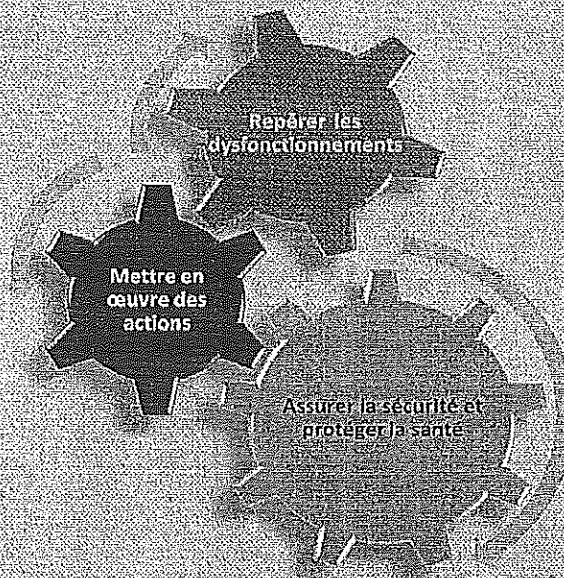
Établissement ou service :

Form box for establishment or service name with horizontal lines.

Chef de service :

Form box for chief of service name and function with labels 'Nom' and 'Fonction'.

Registre de Santé et de Sécurité au Travail



Renseignements concernant le conseiller ou assistant de prévention chargé de la tenue de ce registre :

Form box for contact information with labels 'Nom, prénom', 'Téléphone', and 'Email'.

Date de mise en place :

Form box for the date of implementation.

Localisation du registre (bâtiment, bureau, service, étage,...)

Form box for the location of the register.

Le présent registre constitue un modèle (répondant aux prescriptions réglementaires) pouvant être dupliqué autant de fois que nécessaire. Le document dupliqué devra être impérativement relié en respectant la numérotation des pages.

Qui peut renseigner le Registre de Santé et de Sécurité au Travail ?

Tous les agents sans exception et le cas échéants les usagers.

Où le conserver ?

Dans un lieu facilement accessible à tous. Selon l'importance et / ou de l'étendue de l'établissement plusieurs registres peuvent être mis à la disposition des agents.

Comment l'utiliser ?

L'agent : ouvre une fiche du registre en renseignant la première.

Le chef de service : vise la fiche et décide des suites à donner.

Le conseiller ou l'assistant de prévention : veille à la bonne tenue du registre et est l'interlocuteur des agents. Il s'assure notamment du visa du chef de service et se charge du suivi des décisions prises.

Le CHSCT : examine le registre et se renseigne quant aux suites données.

Références réglementaires :

Décret no 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Circulaire du 8 août 2011 d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Registre spécial « danger grave et imminent »

Décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Le présent registre constitue un modèle (répondant aux prescriptions réglementaires) permettant de signaler un danger grave et imminent par un agent ou un membre du CHSCT qui fait valoir son droit de retrait.

Ce registre doit être tenu au bureau du chef de service ou d'établissement ou par une personne désignée par lui.

Nom de l'établissement ou service :

Adresse :

Nom du ou des chefs de service

Date de prise de fonction

Date de mise en service du présent registre

--


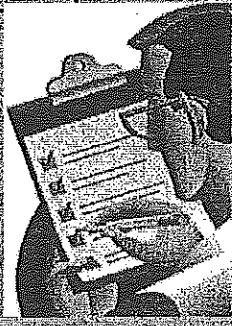
Visa du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont dépend le l'établissement ou le service

--

Nom et coordonnées des membres représentant les personnels au CHSCT dont dépend le l'établissement ou le service

Nom	Coordonnées

Annexe 6

Document Unique d'Évaluation des Risques				
<div style="text-align: center;">  <p>LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MINISTÈRE DE LA JUSTICE</p> </div> 	Direction			
	Nom de l'établissement			
	Chef de service :	Nom		Visa :
		Date signature :		
	Période :	du :		au :
Personnes associées à l'évaluation	Nom / Prénom		Fonction	

Annexe 2

Estimation de la probabilité d'apparition du dommage P			
1	2	3	4
Improbable	Peu probable	Probable	Très probable

Estimation de la gravité du dommage prévisible G			
1	2	3	4
Faible : ✓ gêne importante ; ✓ dommage sans arrêt de travail.	Moyenne : ✓ dommage entraînant un arrêt de travail sans séquelles;	Grave : ✓ dommage entraînant un arrêt de travail et des séquelles engendrant une incapacité partielle.	Très grave : ✓ dommage entraînant un arrêt de travail et des séquelles engendrant une incapacité totale ; ✓ décès

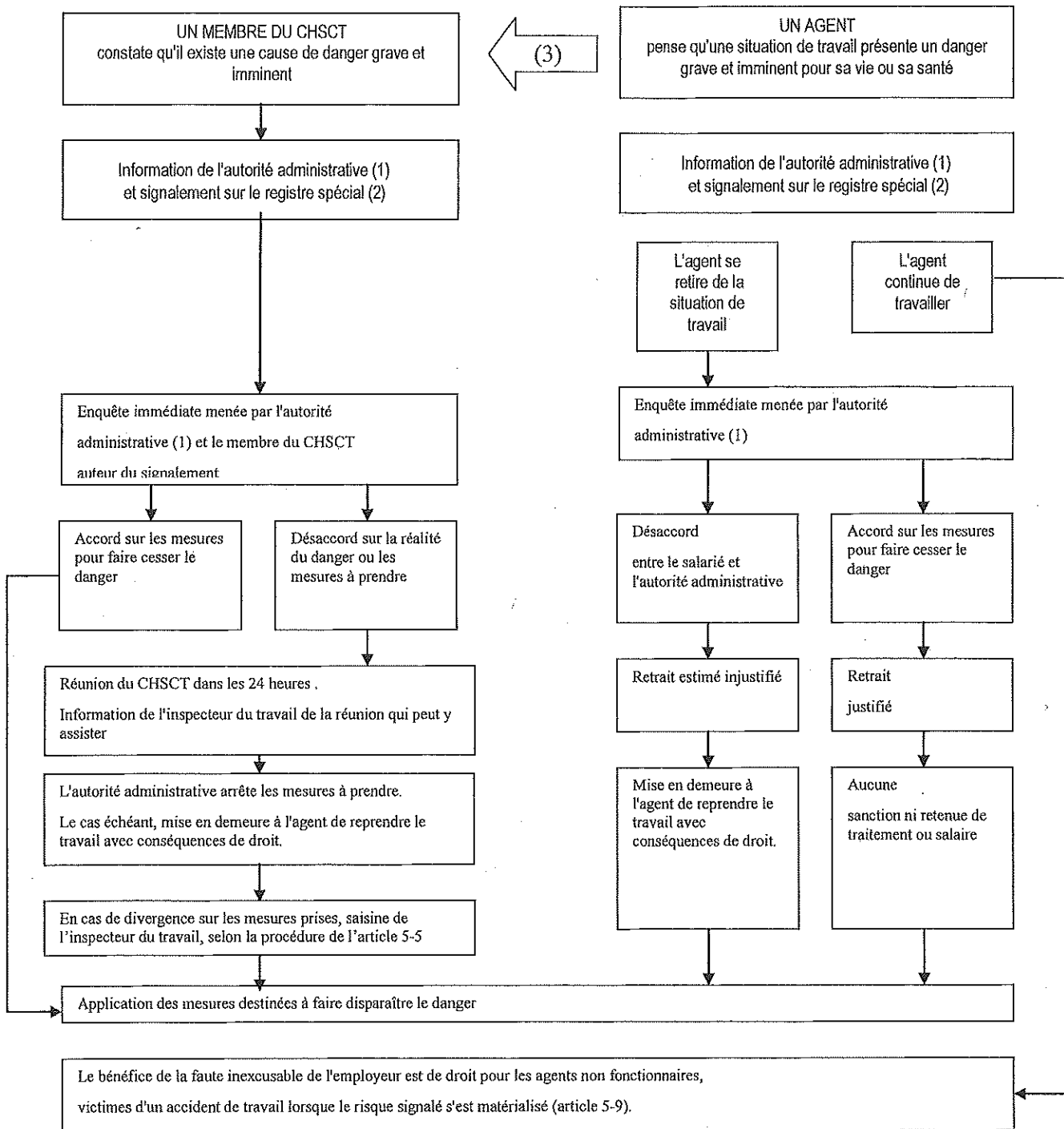
Annexe 3

Niveau du risque

Gravité	4	4	8	12	16
	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4
R = G X P		1	2	3	4
		Probabilité			

R	Niveau de priorité	Signification
R= 1 à 2	4	Risque acceptable : à surveiller
R=3 à 4	3	Risque moyen : à diminuer
R=6 à 9	2	Risque important : à traiter rapidement
R=12 à 16	1	Risque intolérable : à traiter immédiatement

Annexe 5: procédure de droit d'alerte et de droit de retrait



(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe II

(3) Information souhaitable et opportune