

FICHE PRATIQUE

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)

Une meilleure information pour votre protection,
le SNEPAP-FSU vous accompagne

LES TEXTES DE REFERENCE

- En matière de santé et de sécurité au travail, les trois versants de la fonction publique sont soumis au Code du travail. La fonction publique de l'État relève des dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail, dénommée "Santé et sécurité au travail".
- 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
- Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat



SOMMAIRE:

- **Les textes de référence**
- **Actualités**
- **Quelques outils pratiques**
- **Pour aller plus loin**
- **Acronymes**
- **La prévention des risques**
- **Les acteurs de prévention**
- **Le DUERP**
- **Les registres**
- **Les exercices obligatoires**
- **Le droit de retrait**

ACTUALITÉS

Le 14 mars 2022 a été lancé le premier plan Santé au travail (2022-2025) au niveau de la fonction publique.

Il comprend 5 priorités :

1. Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail
2. Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention
3. Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail
4. Prévenir la désinsertion professionnelle
5. Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Une déclinaison s'en est suivie au niveau du ministère de la Justice, avec l'adoption d'un plan Santé au travail (2022-2024).

QUELQUES OUTILS PRATIQUES

- [Le guide juridique de la DGAPF sur l'application du décret de 1982](#)
- [Le guide national de l'assistant de prévention réalisé par la DAP](#) (version de janvier 2024)
- [Le guide DGAFP relatifs aux accidents de service et aux accidents du travail](#) (version mai 2023)
- [Le guide de prise en charge des agents victimes](#) réalisé par la DAP et ses annexes (version de décembre 2023)
- [Guide d'aide à la mise en place d'un plan local de prévention des risques psycho-sociaux](#) (version 2016)
- [Outils d'aide au repérage et à l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux](#)

POUR ALLER PLUS LOIN ...

- ↳ [Rapport Lecocq : Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance](#), rapport établi par Charlotte Lecocq, Pascale Coton et Jean-François Verdier (2019)
- ↳ [Rapport annuel de l'état de la fonction publique](#) (2022)
- ↳ [Les expositions aux risques professionnels : les risques psycho-sociaux](#) (2020)

ACRONYMES

ADP : assistant de prévention

CDP : conseiller de prévention

CHSCT : comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

CSA FS : formation spécialisée du comité social d'administration (anciennement CHSCT)

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels

PAPRI Pact : plan d'amélioration et prévention des risques.

SST : santé et sécurité au travail

LA PREVENTION DES RISQUES

9 principes généraux de prévention

définis par [l'article L4121-2](#) du code du travail :

- 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 (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail) ;
- 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° 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 et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- 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.



LES ACTEURS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

➔ La santé et la sécurité au travail est l'affaire de toutes et tous dans la fonction publique.

Le chef de service :

"Le chef de service est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité." (art. 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982).

À ce titre, il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour prévenir les risques professionnels, en s'appuyant sur des acteurs spécialisés.

En cas de manquement à son obligation d'évaluation et de prévention des risques, le chef de service peut voir sa responsabilité civile et/ou pénale engagée.

Texte de référence : Note SG du 30 septembre 2021 relative à la responsabilité des chefs de service du ministère de la justice en matière de santé et de sécurité au travail, au droit d'alerte et au droit de retrait, et ses annexes. Cette circulaire précise notamment la notion de chef de service.

Le chef de service peut s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a pris toutes les mesures nécessaires à prévenir le risque. Il s'agit d'une obligation de moyens renforcée, et non d'une obligation de résultats.

Jurisprudence : *"ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail"*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444.

“

L'assistant et le conseiller de prévention :

Les assistants et conseillers de prévention sont chargés d'assister et de conseiller l'employeur et ses représentants, dans la Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) 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.

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination.

Une lettre de cadrage doit leur être adressée par le chef de service.

Ils doivent également bénéficier d'une formation initiale préalable à leur prise de fonctions.

La note DAP du 4 juin 2021 précise le rôle de l'assistant de prévention et tente de valoriser ses missions, en établissant notamment un temps de décharge dédié à cette mission (de 5 à 20 jours par mois, selon le nombre d'agents dans le service).

Les assistants et conseillers de prévention sont associés aux travaux à la formation spécialisée, à laquelle ils assistent de plein droit sans prendre part au vote.

”



Les agents :

Les agents doivent, aux termes de l'article L.4122-1 du code du travail, prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail, conformément aux instructions qui leur sont données par leur employeur.

Le technicien SST :

Il est prévu dans les organigrammes de référence des établissements neufs, à compter de 200 agents.

La médecine de prévention :

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Depuis 2020, les infirmiers santé au travail sont inclus dans le réseau des services de médecine de prévention. Ils effectuent les visites médicales, sous protocole et responsabilité du médecin du travail.

Le médecin du travail est soumis au secret professionnel comme tout docteur en médecine. Il ne prescrit ni médicament (excepté en cas d'urgence), ni arrêt de travail. Il a un rôle de conseil.



Ne pas confondre médecin du travail et médecin agréé.

Le médecin du travail donne un avis de compatibilité au poste de travail ou un avis ou proposition lors de l'affectation sur le poste de travail.

Le médecin agréé se prononce sur l'aptitude à l'emploi public pour les corps comportant des conditions de santé particulières.

Infos importantes :

• Visite obligatoire des agents

Le rythme de visite obligatoire chez le médecin du travail est tous les 5 ans en principe.

Pour la plupart des personnels exerçant à l'administration pénitentiaire, le rythme de la visite est tous les 2 ans (contre 1 an jusqu'en 2020), du fait des risques particuliers auxquels les personnels sont exposés.

• Les recommandations du médecin du travail

Le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste de travail, formuler un avis, émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent.

En cas de non-respect, l'administration doit motiver un refus et en tenir informés le CSA et la FS.

• Missions du service ressources humaines

C'est l'administration qui est responsable des convocations des personnels, pour ces visites obligatoires.

C'est aussi à l'administration d'informer les services de médecine du travail du retour de personnels auparavant en congé longue maladie, congé longue durée, des agentes enceintes, des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

C'est encore à l'administration d'informer les services de médecine du travail des accidents de travail.

L'inspecteur santé sécurité au travail :

Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) contrôlent les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail 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 qu'ils jugent nécessaires.

Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.



L'inspection du travail :

Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et la formation spécialisée, le chef de service compétent ainsi que la formation spécialisée compétente peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail.

Les inspecteurs santé et sécurité au travail peuvent également solliciter cette intervention. Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.

Le rôle de la formation spécialisée :

Une formation spécialisée (FS), instance spécifique pour traiter les questions de santé et sécurité et conditions de travail, est instaurée dans chaque CSA, au-delà du seuil de 200 agents.

Cette instance remplace l'ancien CHSCT.

En dessous de ce seuil, c'est le CSA qui est compétent pour traiter de ces questions.

Ses attributions sont précisées par les articles 56 et suivants du décret du 20 novembre 2020 :

- La FS est consultée sur tous les documents que l'administration entend adopter en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Elle est informée des visites et observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations.
- Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.
- Elle prend connaissance des observations et suggestions consignées sur le **registre de santé et de sécurité au travail**
- Elle prend connaissance des indications dans le **registre danger grave et imminent**
- Elle procède à **des visites régulières des services** relevant de sa compétence

- La FS est **réunie dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident** ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves
- Une délégation de la FS procède à une **enquête** après chaque accident du travail ou maladie professionnelle. La FS est informée des conclusions de l'enquête.
- Elle peut demander à entendre un expert certifié en cas de risque grave ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service)
- Tout représentant du personnel membre de la FS a un **droit d'alerte** quand il constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions (alerte auprès du chef de service et dans le registre danger grave et imminent)
- La FS est **consultée sur les projets de texte**, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

- La FS est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- La FS est consultée chaque année sur le **programme annuel de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail établi : la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir, avec leurs conditions d'exécution et l'estimation de leur coût. La FS peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires.
- La FS procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- La FS contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.
- Elle suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.



Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du comité social d'administration, ce dernier met en œuvre les compétences mentionnées

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du comité et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, **le CSA tient au moins une réunion par an portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.**



Les registres

• Le registre de santé au travail

Il peut être renseigné par tous les agents du service.

Il doit être facilement accessible.

L'agent renseigne le registre. L'assistant de prévention évalue s'il y a une suite à donner, s'assure du visa du chef de service. Le chef de service prend les mesures nécessaires.

La formation spécialisée consulte le registre et exerce un suivi des actions engagées.

Que peut-on y consigner ?

- Un risque éventuel observé ou encouru
- Un accident / incident vu ou évité
- Un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'un dispositif de sécurité
- Toute suggestion visant à améliorer les conditions de travail (ex : bruit, éclairage, environnement général)

Une utilisation abusive (diffamation, déclaration mensongère) peut entraîner la responsabilité de l'auteur des propos.

Exemples d'éléments pouvant y figurer :

- des aspects immobiliers : difficultés liées à l'accès au service, état général du bâtiment (sol, toiture, fermetures)
- des aspects d'hygiène : propreté des locaux
- des aspects de sécurité : extincteurs manquants, issue de secours encombrée, risque d'électrocution, risques d'intrusion
- des risques de maladies infectieuses
- des risques psycho-sociaux
- des conditions de travail : problème d'éclairage, de bruit, pollution, équipement non ergonomique, etc



cf Note SG 17.11.2020 sur les modalités de suivi des registres santé sécurité au travail

• Le registre danger grave et imminent

Le registre est sous la responsabilité du chef d'établissement.

Il permet à tout agent de formuler un **droit d'alerte** et le cas échéant d'exercer son droit de retrait.

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, conformément à la jurisprudence, comme une **menace directe à la vie ou la santé de l'agent** (impliquant mort ou incapacité de l'agent), **dans un délai quasi immédiat** (imminence du danger et non du préjudice).

Ex : risque d'amiante non contenu.

Un représentant du personnel à la formation spécialisée peut également exercer son droit d'alerte quand il a connaissance d'un tel danger, notamment par l'intermédiaire d'un agent.

Le DUERP

Il a été créé par le Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un instrument que les employeurs ont l'obligation de mettre en place dans une démarche de prévention des risques (articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail) Il doit être actualisé a minima chaque année.

A la DAP, un applicatif DUERP a été créé. Il a été récemment modifié, pour inclure notamment le PAPRIACT (plan d'amélioration et prévention des risques). Une foire aux questions de l'applicatif DUERP a été mise en oeuvre sur intranet.

Le droit de retrait



L'article 5-6 du décret 1982 précise les conditions du droit de retrait de l'agent.

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

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

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

Attention, l'arrêté du 10 avril 1997 détermine les **missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel du personnel pénitentiaire** :

"Art. 2. - Les missions de sécurité publique relevant du service public pénitentiaire incompatibles avec l'exercice du droit de retrait sont les suivantes :

- les missions de garde et de surveillance des détenus ;
- les missions de protection des détenus ;
- les missions de maintien de l'ordre intérieur des établissements pénitentiaires ;
- les missions de transfèrement et d'extraction des détenus ;
- les missions relevant des formalités d'écrou."

Les exercices obligatoires

« La consigne de **sécurité incendie** prévoit des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à localiser et à utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques ont lieu **au moins tous les six mois**. Leur date et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail. » (article R4227-39 du code du travail).



NOUS CONTACTER

SNEPAP-FSU : snepap@fsu.fr et 06.43.17.25.05

