



FICHE 12 : CONDITIONS DE TRAVAIL : HYGIENE ET SECURITE

1- Constat et enjeux

En matière **d'hygiène, de sécurité du travail et de médecine de prévention**, les textes existent : pour la fonction publique de l'Etat, un décret spécifique du 28 mai 1982 et le livre II du Code du Travail et, pour les deux autres fonctions publiques, des décrets datant de 1985.

Le dispositif est structuré par différents acteurs :

- la fonction de contrôle est assurée par les inspecteurs en hygiène et sécurité. Ils effectuent les contrôles de conformité ; ont un rôle de conseil et de proposition aux chefs de service, dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, et d'expertise de la prévention ;
- les agents chargés de la mise en œuvre (ou ACMO) sont chargés d'assister et de conseiller les chefs de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail ;
- les médecins de prévention doivent, quant à eux, exercer deux types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents.

Même si la mise en œuvre de ces missions est globalement observée, l'efficacité du dispositif révèle toutefois de fortes disparités selon les administrations.

Le premier enjeu pour les administrations est d'**améliorer la prévention des risques professionnels**. Il s'agit à cet égard de consolider des pratiques liées à la gestion du risque professionnel et à la protection des agents publics.

En particulier, le document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par le code du travail et un décret du 5 novembre 2001, constitue un document essentiel de mise en œuvre de la prévention des risques.

En ce qui concerne la protection des agents publics, la prise en compte des risques majeurs auxquels ils peuvent être exposés (pandémie grippale, exposition à l'amiante) doit conduire à la mise en place de dispositifs propres à maintenir des conditions optimales de travail et de surveillance médicale des agents.

Parallèlement, les administrations doivent **poursuivre l'amélioration des conditions de travail**.

Plusieurs axes d'amélioration des conditions de travail doivent être approfondis.

Le suivi médical des agents doit être réalisé dans des conditions optimales en mettant en œuvre notamment la surveillance médicale particulière qu'exigent la situation et/ou l'état de santé de certains agents et en prévoyant une surveillance médicale régulière des seniors.

L'aménagement des locaux et des postes de travail doit également faire l'objet d'une attention particulière et, à ce titre, le travail de proposition et d'action sur le milieu de travail qu'exerce le médecin de prévention, en lien avec les inspecteurs en hygiène et sécurité et les responsables de services, est essentiel.

Aussi, la mutualisation de moyens communs à plusieurs administrations mise en œuvre via des réseaux médico-sociaux (DRH, services sociaux...) est une piste qui paraît devoir être explorée pour permettre aux administrations d'intervenir plus efficacement sur les conditions de travail. Les centres



de gestion de la fonction publique territoriale constituent à cet égard un exemple qui pourrait servir de référence.

Enfin, les problématiques de la souffrance au travail, du stress et du harcèlement moral doivent conduire à la mise en place d'instruments de prévention (réglementaires, organisationnels) et inciter les responsables de services à mener en amont une réflexion sur de nouvelles formes de management.

2- Éléments soumis à la réflexion

- Quelles priorités pour l'amélioration des conditions de travail des fonctionnaires et des agents non titulaires ?
- Faut-il étendre à la fonction publique de l'Etat le champ de l'enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) menée pour les salariés du régime général ?
- Comment améliorer le suivi médical post professionnel des agents publics ?
- Comment mieux organiser ou mutualiser les réseaux intervenant dans le domaine médico-social ? Faut-il promouvoir la formation continue des acteurs de l'hygiène et de la sécurité ?
- Quels outils pour mieux identifier et suivre la problématique de la souffrance au travail ?