



MINISTÈRE DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET  
DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

*Secrétariat général*

*Direction des Ressources Humaines*

*Département de la coordination  
des ressources humaines de l'administration centrale  
et de gestion de proximité du secrétariat général*

# **Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

## **Administration centrale**

### **- Année 2018 -**

Conformément au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, le présent document dresse le bilan, au titre de l'année 2018, de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services qui entrent dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'administration centrale du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires.

A ce titre, un ensemble d'actions a été mené sur l'année 2018 en administration centrale en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail :

- l'intensification des actions de communication et de sensibilisation, notamment à travers la rubrique dédiée à la santé et la sécurité au travail sur l'intranet, et la réalisation et la diffusion de documents d'informations en matière de prévention ;
- la poursuite active du travail dédié à la prévention des risques psychosociaux ;
- le renforcement de la professionnalisation des assistants de prévention ;
- les visites des locaux et les études de poste ;
- l'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels existants.

Ces actions sont détaillées dans ce bilan avec les risques potentiels encourus par les agents et le travail réalisé par le réseau de prévention pour y remédier.

Ce document réglementaire est présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale

**Le périmètre retenu pour l'élaboration de ce bilan est celui défini dans l'arrêté du 28 novembre 2018 portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein des services du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales modifié par l'arrêté du 28 décembre 2018. Il comprend les services suivants : CGEDD, IGAM, Cabinets des ministres et des secrétaires d'État, SG, CGDD, DGEC, DGITM, DGALN, DGPR, BEA Mer, BEATT, BEA Air, DAFI, IFORE, CPII, CMVRH, CGET, CEIGIPEF, CETU, CNPS, DESSIS, DIHAL, ENTE, ENSAM, PNCEE, APB, STEEBH, STRMTG, SCHAPI et l'AFIMB.**

**Afin de comprendre la répartition des rôles et responsabilités il faut distinguer ce qui relève de la proximité et ce qui relève de la gouvernance. Ces deux niveaux d'intervention résultent de l'application du principe de subsidiarité :**

**• Dans la zone de proximité, les sujets sont directement traités en CHSCT-AC (CGEDD, IGAM, Cabinets des ministres et du secrétaire d'État, SG, CGDD, DGEC, DGITM, CGET, DESSIS, DIHAL, DGALN, DGPR, BEA Mer, BEATT, DAFI, IFORE, CEIGIPEF, PNCEE, STEEBH, SCHAPI, CGET et l'AFIMB).;**

**• Dans la zone de gouvernance, les sujets sont discutés dans les instances des services concernés (CT, comité local ou CHSCT-S des BEA Air, CPII, CMVRH, CETU, CNPS, ENTE, ENSAM, APB, STRMTG).**

# Table des matières

	Pages
A – Le périmètre et les effectifs	4
1. Les services et leurs implantations	4
2. La répartition des effectifs par service en effectif physique	4
3. Les embauches et les départs	5
B – Les principaux indicateurs	10
1. Les accidents de travail/trajet et les maladies professionnelles	10
2. Les congés pour maladie	11
3. Les agents en arrêt maladie d'une durée de plus de 90 jours	14
4. La situation dans les autres entités	18
5. Le télétravail sur préconisation médicale	21
C – Les acteurs de la prévention	21
1. Les conseillers et les assistants de prévention	21
2. Les inspecteurs santé et sécurité au travail	24
3. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale	25
4. La médecine de prévention	28
5. Les assistantes de service social	31
6. La psychologue du travail	33
7. La sage-femme de prévention	36
8. La gynécologue de prévention	37
D – Les faits saillants	38
1. Les plans de prévention des risques psycho-sociaux	38
2. L'inondation dans l'arche paroi sud	38
3. L'expertise agréée de la cellule des dossiers	39
4. La médecine de prévention	39
E – Les conditions de travail	40
1. La durée et l'aménagement du travail	40
2. Les agents en horaires de nuit	40
3. Les agents en horaires décalés	40
4. Les conditions physiques de travail	41
F – Les actions de formation	43
1. Les actions du bureau de la formation	43
2. Les conférences au titre du CLAS	44
3. Les actions de formation et d'information mises en place par les conseillers de prévention	44

## A) Le périmètre et les effectifs

### 1. Les services et leur implantation

Les services pris en compte dans le présent bilan sont ceux dont les sujets sont directement traités en CHSCT-AC :

Services	Implantation
Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable	Tour Séquoia et 7 MIGT réparties sur le territoire
Inspection Générale des Affaires Maritimes	Arche paroi sud
Cabinets ministériels	Boulevard Saint Germain, Paris
Secrétariat Général (hors CMVRH, CPII)	Arche paroi sud, Boulevard Saint Germain
Commissariat Général au Développement Durable	Tour Séquoia et services sur le territoire
Direction Générale de l'Énergie et du Climat	Tour Séquoia
Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer	Tour Séquoia et services sur le territoire
Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature	Tour Séquoia
Direction Générale de la Prévention des Risques	Tour Séquoia et services sur le territoire
Bureau d'enquêtes accidents de la mer	Arche paroi sud
Bureau enquêtes sur les accidents de transport terrestre	Arche paroi sud
Commissariat général à l'égalité des territoires	Avenue de Ségur, Paris

### 2. La répartition des effectifs par service en ETP

Périmètre : ETP consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018.  
Les données sont issues du SIRH des MTES/MCT et du bilan social du CGET.

Service	F	H	Total général	Rappel 2017
Cabinets	163	84	247	231
CGDD	204	153	357	363 (1)
CGEDD	112	143	255	263
CGET	171	113	284	Hors périmètre
DGALN	343	220	563	564
DGEC	116	100	216	212
DGITM	291	336	627	612
DGPR	135	124	259	259
SG	896	707	1603	1601
Total général	2260	1867	4127	4105

(1) agents INSEE non compris

### 3. Les embauches et les départs

Périmètre : Personnels consommant le plafond d'emplois des ministères au 31/12/2018.  
Les données sont issues du SIRH des MTES/MCT.

*La répartition des recrutements par corps en effectif physique (hors changement de poste)*

Service	Catégorie	Corps	F	H	Total
Cabinets	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	1		1
		Emplois fonctionnels	2	2	4
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	1		1
		Contractuels de catégorie A	10	14	24
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dev.dur	2		2
		Contractuels de catégorie B	15	3	18
	Catégorie C	Adjoints administratifs	8	1	9
		Adjoints techniques		1	1
		Contractuels de catégorie C	23	10	33
	<b>Total Cabinets</b>			<b>62</b>	<b>31</b>
CGDD	Catégorie A+	Emplois fonctionnels	2	2	4
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	2	1	3
		Autres corps hors ministère de catégorie A	1		1
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3		3
		Chargés d'études documentaires	1		1
		Contractuels de catégorie A	7	5	12
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dev.dur	1		1
Catégorie C	Adjoints administratifs		1	1	
<b>Total CGDD</b>			<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>
CGEDD	Catégorie A+	Administrateurs civils		1	1
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	1		1
		Autres corps hors ministère de catégorie A+		1	1
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	1		1
Catégorie C	Contractuels de catégorie C	1		1	
<b>Total CGEDD</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
DGALN	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	1		1
		Emplois fonctionnels	1	1	2
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	4	9	13
		Autres corps hors ministère de catégorie A		1	1
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3		3
		Contractuels de catégorie A	9	4	13
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dev.dur	3	1	4
Catégorie C	Adjoints administratifs	3		3	
	Contractuels de catégorie C	1	2	3	
<b>Total DGALN</b>			<b>25</b>	<b>18</b>	<b>43</b>

Service	Catégorie	Corps	F	H	Total
1DGEC	Catégorie A+	Administrateurs civils	1	1	2
		Emplois fonctionnels		1	1
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	3	1	4
		Autres corps hors ministère de catégorie A	1	5	6
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat		1	1
		Contractuels de catégorie A	2	3	5
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B		1	1
		Techniciens supérieurs dév. dur		1	1
	Catégorie C	Adjoint administratifs	2		2
		Contractuels de catégorie C	2		2
<b>Total DGEC</b>			<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>
DGITM	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+		1	1
		Administrateurs civils	1	3	4
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	6	8	14
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat		1	1
		Contractuels de catégorie A	5	4	9
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dév.dur	1	1	2
		Autres corps hors ministère de catégorie B		1	1
	Catégorie C	Adjoint administratifs	1	1	2
Contractuels de catégorie C		2		2	
<b>Total DGITM</b>			<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>
DGPR	Catégorie A+	Administrateurs civils		1	1
		Ingénieurs des pont des eaux et forêts	1		1
		Emplois fonctionnels	1	1	2
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	5		5
		Contractuels de catégorie A	1		1
	Catégorie C	Adjoint administratifs	1		1
		Contractuels de catégorie C		1	1
<b>Total DGPR</b>			<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
CGET*	Catégorie A	Agents non titulaire			32
		Agents titulaires			10
	Catégorie B	Agents non titulaire			9
		Agents titulaires			3
	Catégorie C	Agents non titulaire			3
<b>Total CGET</b>					<b>57</b>

\* Les données du CGET sont issues de leur bilan social 2018 et n'indiquent pas le genre des agents

Service	Catégorie	Corps	F	H	Total
SG	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	1		1
		Administrateurs civils	1	4	5
		Emplois fonctionnels	2	2	4
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	22	7	29
		Autres corps hors ministère de catégorie A	8		8
		Infirmiers (e) Etat	1		1
		Conseiller technique de service social Etat	1		1
		Contractuels de catégorie A	22	14	36
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dév.dur	13	5	18
		Techniciens supérieurs dév. dur	1	4	5
		Contractuels de catégorie B	5	1	6
	Catégorie C	Adjoints administratifs	7	2	9
		Adjoints techniques		2	2
Contractuels de catégorie C		6	4	10	
<b>Total SG</b>			<b>90</b>	<b>45</b>	<b>135</b>
<b>TOTAL</b>			<b>233</b>	<b>142</b>	<b>375</b> <b>+57</b> <b>agents</b> <b>CGET</b>

*La répartition des départs définitifs par corps en effectif physique (hors changement de poste)*

Service	Catégorie	Corps	F	H	Total
Cabinets	Catégorie A+	Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	1		1
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'État	1		1
		Contractuels de catégorie A	6	6	12
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dév.dur	2		2
		Contractuels de catégorie B	3		3
	Catégorie C	Adjoints administratifs	4	1	5
		Adjoints techniques		1	1
Contractuels de catégorie C		16	8	24	
<b>Total Cabinets</b>			<b>33</b>	<b>16</b>	<b>49</b>
CGDD	Catégorie A+	Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts		5	5
		Administrateurs civils	1	1	2
		Emplois fonctionnels	2	3	5
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	3	3	6
		Autres corps hors ministère de catégorie A		1	1
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat		1	1
		Contractuels de catégorie A	8	1	9
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dév.dur	2	2	4
		Techniciens supérieurs dév.dur	1		1
	Catégorie C	Adjoints administratifs	3		3
<b>Total CGDD</b>			<b>20</b>	<b>17</b>	<b>37</b>

Service	Catégorie	Corps	F	H	Total
CGEDD	Catégorie A+	Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts		11	11
		Administrateurs civils		2	2
		Inspecteurs de l'admin. du dev.durable	5	2	7
		Emplois fonctionnels	1	1	2
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	3	4	7
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat		1	1
		Contractuels de catégorie A	3	2	5
Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dév.dur	2		2	
Catégorie C	Adjoints administratifs	1		1	
<b>Total CGEDD</b>			<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>
DGALN	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	1	2	3
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	3	4	7
		Administrateurs civils		1	1
		Architectes et urbanistes de l'Etat	1		1
		Emplois fonctionnels		3	3
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	6	3	9
		Autres corps hors ministère de catégorie A	1		1
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	2	1	3
		Contractuels de catégorie A	3	1	4
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	1		1
		Secrétaires administration-contrôle dév.dur	1	1	2
	Catégorie C	Adjoints administratifs	2		2
Adjoints techniques			1	1	
<b>Total DGALN</b>			<b>21</b>	<b>17</b>	<b>38</b>
DGEC	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+		1	1
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	6	4	10
		Autres corps hors ministère de catégorie A	3	4	7
		Contractuels de catégorie A	4	1	5
Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	2		2	
<b>Total DGEC</b>			<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>
DGITM	Catégorie A+	Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts		5	5
		Administrateurs civils	1	1	2
		Administrateurs des affaires maritimes	1	1	2
		Emplois fonctionnels		1	1
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	1	4	5
		Autres corps hors ministères de catégorie A		1	1
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat		9	9
		Contractuels de catégorie A	4	2	6
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dév.dur	8	1	9
		Techniciens supérieurs dév.dur	1		1
	Catégorie C	Adjoints administratifs	2	2	4
Syndics des gens de mer		2		2	
<b>Total DGITM</b>			<b>20</b>	<b>27</b>	<b>47</b>

Service	Catégorie	Corps	F	H	Total
DGPR	Catégorie A+	Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts		1	1
		Architectes et urbanistes de l'Etat		1	1
		Emplois fonctionnels		2	2
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	3		3
		Autres corps hors ministère de catégorie A	1	4	5
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat		1	1
		Contractuels de catégorie A	1		1
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	1		1
		Secrétaires administration-contrôle dév.dur		1	1
	Catégorie C	Autres corps hors ministère de catégorie C	2		2
Adjoints administratifs		1		1	
<b>Total DGPR</b>			<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>
CGET*	Catégorie A	Agents non titulaire			33
		Agents titulaires			12
	Catégorie B	Agents non titulaire			8
		Agents titulaires			3
	Catégorie C	Agents non titulaire			1
		Agents titulaires			7
<b>Total CGET</b>					<b>64</b>
SG	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+		1	1
		Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts	2	9	11
		Administrateurs civils	5	2	7
		Administrateurs des affaires maritimes		3	3
		Emplois fonctionnels	2	1	3
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	14	8	22
		Autres corps hors ministère de catégorie A	3		3
		Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	2	7	9
		Infirmiers (e) Etat	1		1
		Contractuels de catégorie A	15	4	19
	Catégorie B	Secrétaires administration-contrôle dév.dur	6	6	12
		Techniciens supérieurs dév.dur	1	1	2
		Contractuels de catégorie B		1	1
	Catégorie C	Adjoints administratifs	12	4	16
		Adjoints techniques	2	10	12
Contractuels de catégorie C		1		1	
<b>Total SG</b>			<b>66</b>	<b>57</b>	<b>123</b>
<b>TOTAL</b>			<b>199</b>	<b>177</b>	<b>376 +67 CGET</b>

\* Les données du CGET sont issues de leur bilan social 2018 et n'indiquent pas le genre des agents

La retraite pour invalidité (source : SG/DRH/CRHAC2)

Services	Retraite pour invalidité	Rappel 2017
Cabinets		1
SG	1	
CGEDD		
CGDD		
CGET		1
DGALN		
DGITM		
DGEC	1	
DGPR		
DPMA		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## B) Les principaux indicateurs

### 1. Les accidents de travail/trajet et les maladies professionnelles

En 2018, 1 maladie professionnelle a été reconnue, affection inscrite au tableau (hypoacousie bilatérale).

En 2018, le nombre d'accidents de trajets et de service reste constant (62 en 2018 et 65 en 2017) avec une augmentation des accidents de trajet (44 en 2018 contre 39 en 2017) liés principalement aux chutes dans les transports et aux accidents en deux roues (7 en vélo et 2 en scooters). L'accident de trajet dont le taux de gravité est le plus élevé (4, arrêt de travail de 46 jours) correspond d'ailleurs à un accident de la circulation en vélo.

Nombre d'accidents de trajet et de service par directions (titulaires et contractuels) au 31 décembre 2018

Services	Accidents de trajet	Accidents de service (dont mission)	Total	Rappel 2017 Accidents de trajet	Rappel 2017 Accidents de service (dont mission)	Rappel 2017 Total
Cabinet	1	3	4		1	1
SG	21	8	29	15	15	30
CGEDD	1	1	2	1	2	3
CGDD	7	2	9	4	1	5
CGET	6	0	6	Hors périmètre		
DGALN	5	1	6	5	3	8
DGITM	5	2	7	10	3	13
DGEC				1		1
DGPR	4	1	5	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>62</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>65</b>

Taux de gravité (nomenclature Causalis) des accidents de trajet et de service au 31 décembre 2018 (hors CGET)

Taux de gravité	Accidents de trajet	Accidents de service (dont mission)	Rappel 2017 Accidents de trajet	Rappel 2017 Accidents de service (dont mission)
1 - Sans gravité	12	3	7	13
2- Arrêt de travail<=8 jours	20	10	23	7
3 - Arrêt de travail>8 jours et <= 45 jours	11	5	9	6
4 - Arrêt de travail >45 jours	1			
5 – Grave				
5 – bis -Répétitif				
6 - Décès				

Taux de gravité (nomenclature DUERP) par type d'accident au 31 décembre 2018

Risques du document unique	Gravité 1 Faible	Gravité 2 Moyenne	Gravité 3 Grave	Gravité 4 Très grave	Total
R1 – Environnement général-site		1	2		3
R3 – Chutes	11	22	12		45
R7 – Manutention manuelle, manutention mécanique		2			2
R12 – Routiers	4	4		1	9
Autres		2	1		3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>62</b>

## 2. Les congés pour maladie

*Les congés de maladie ordinaires par service et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)*

En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie "ordinaire".

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale). Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.

Service	Catégorie	Sexe	Agents au 31/12/2018 en eff. physique	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / agents (jours)	Rappel 2017
Cabinets	Catégorie A+	F	7				
		H	15				
	Catégorie A	F	27	1	4	0,1	0,8
		H	41	1	12	0,3	0,3
	Catégorie B	F	36	3	41	1,1	2,4
		H	18	6	117	6,5	7,1
	Catégorie C	F	108	31	431	4	4,9
		H	30	5	157	5,2	6,3
<b>Total Cabinets</b>			<b>282</b>	<b>47</b>	<b>762</b>	<b>2,7</b>	<b>3,6</b>
CGDD	Catégorie A+	F	21	2	9	0,4	4,1
		H	33	1	10	0,3	0,3
	Catégorie A	F	87	24	504	5,8	7,1
		H	75	10	168	2,2	2,5
	Catégorie B	F	47	22	295	6,3	7,7
		H	30	13	293	9,8	10,2
	Catégorie C	F	45	29	732	16,3	17,2
		H	11	2	6	0,5	8,1
<b>Total CGDD</b>			<b>349</b>	<b>103</b>	<b>2017</b>	<b>5,8</b>	<b>7</b>
CGEDD	Catégorie A+	F	42	6	105	2,5	4,6
		H	111	10	235	2,1	2,4
	Catégorie A	F	29	11	148	5,1	6,2
		H	19	4	54	2,8	3,3
	Catégorie B	F	20	8	175	8,8	9,4
		H	3	2	5	1,7	1,7
	Catégorie C	F	24	12	937	39	43
		H	4	2	46	11,5	11,5
OPA	H	2	1	18	9	9	
<b>Total CGEDD</b>			<b>254</b>	<b>56</b>	<b>1723</b>	<b>6,8</b>	<b>7,8</b>
DGALN	Catégorie A+	F	43	7	42	1	1,1
		H	37	4	113	3,1	1,5
	Catégorie A	F	179	67	774	4,3	4,1
		H	137	33	531	3,9	3,9
	Catégorie B	F	60	34	600	10	9,6
		H	24	10	140	5,8	6,8
	Catégorie C	F	56	32	933	16,7	17,5
		H	7	4	65	9,3	18,6
<b>Total DGALN</b>			<b>543</b>	<b>191</b>	<b>3198</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>

Service	Catégorie	Sexe	Agents au 31/12/2018 en eff. physique	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / agents (jours)	Rappel 2017
DGEC	Catégorie A+	F	8				8,8 1,6 2 4 17,6
		H	27				
	Catégorie A	F	36	14	324	9	
		H	36	7	58	1,6	
	Catégorie B	F	6	1	6	1	
		H	6	3	20	3,3	
	Catégorie C	F	22	17	369	16,8	
		H	1				
<b>Total DGEC</b>			<b>142</b>	<b>42</b>	<b>777</b>	<b>5,5</b>	<b>5,8</b>
DGITM	Catégorie A+	F	23	4	189	8,2	8
		H	92	3	51	0,6	1,4
	Catégorie A	F	127	37	420	3,3	3,7
		H	187	46	771	4,1	5
	Catégorie B	F	62	29	729	11,8	11,7
		H	40	10	123	3,1	2,2
	Catégorie C	F	82	34	981	12	12,7
		H	13	4	22	1,7	2,4
<b>Total DGITM</b>			<b>626</b>	<b>167</b>	<b>3286</b>	<b>5,2</b>	<b>5,8</b>
DGPR	Catégorie A+	F	11				0,8 5,5 2,3 3,9 13,1 17,9 3
		H	15	1	2	0,1	
	Catégorie A	F	32	13	160	5	
		H	42	13	86	2	
	Catégorie B	F	22	12	102	4,6	
		H	8	4	11	1,4	
	Catégorie C	F	24	11	264	11	
		H	7	3	63	9	
OPA	H	1	1	3	3		
<b>Total DGPR</b>			<b>162</b>	<b>58</b>	<b>691</b>	<b>4,3</b>	<b>5,3</b>
CGET*	Catégorie A et A+			66	1008		Hors périmètre
	Catégorie B			11	313		
	Catégorie C			16	399		
<b>Total CGET</b>			<b>292</b>	<b>93</b>	<b>1720</b>	<b>5,9</b>	

\* Les données du CGET sont issues de leur bilan social 2018 et n'indiquent ni le genre des agents ni la répartition des effectifs physiques par catégories.

Service	Catégorie	Sexe	Agents au 31/12/2018 en eff. physique	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / agents (jours)	Rappel 2017
SG	Catégorie A+	F	41	4	93	2,3	1,7
		H	76	7	63	0,8	1,1
	Catégorie A	F	356	106	1570	4,4	6,2
		H	290	51	740	2,6	2,8
	Catégorie B	F	235	105	189	8,1	9,2
		H	134	48	511	3,8	4,2
	Catégorie C	F	280	147	3593	12,8	14,8
		H	200	76	1724	8,6	8,6
	OPA	F	2	1	18	9	9
		H	13	6	32	2,5	2,5
<b>Total SG</b>			<b>1627</b>	<b>551</b>	<b>10241</b>	<b>6,3</b>	<b>7,4</b>
<b>TOTAL</b>			<b>4277</b>	<b>1308</b>	<b>24415</b>	<b>5,71</b>	<b>6,57</b>

### 3. Les agents en arrêt maladie d'une durée de plus de 90 jours

*Les congés de longue maladie (CLM) par filière et par catégorie (en agents physiques gérés)*

Service	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / ensemble des agents (jours)	Rappel 2017
Cabinets	Catégorie A+	F	7				
		H	15				
	Catégorie A	F	27				
		H	41				
	Catégorie B	F	36	1	90	2,5	3,9
		H	18	1	330	18,3	20,6
	Catégorie C	F	108	2	169	1,6	2,8
		H	30				
<b>Total Cabinets</b>			<b>282</b>	<b>4</b>	<b>589</b>	<b>2,1</b>	<b>2,8</b>
CGDD	Catégorie A+	F	21				
		H	33				
	Catégorie A	F	87	1	365	4,2	4,4
		H	75				
	Catégorie B	F	47	1	365	7,8	15,4
		H	30	1	92	3,1	3,1
	Catégorie C	F	45	3	1036	23	22
		H	11	1	198	18	19,8
<b>Total CGDD</b>			<b>349</b>	<b>7</b>	<b>2056</b>	<b>5,9</b>	<b>7</b>

Service	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / ensemble des agents (jours)	Rappel 2017
CGEDD	Catégorie A+	F	42				
		H	111				
	Catégorie A	F	29	1	295	10,2	10,2
		H	19				8,3
	Catégorie B	F	20				
		H	3				
Catégorie C	F	24					
	H	4					
	OPA	H	2	1	133	66,5	66,5
<b>Total CGEDD</b>			<b>254</b>	<b>2</b>	<b>428</b>	<b>1,7</b>	<b>2,5</b>
DGALN	Catégorie A+	F	43	1	196	4,6	4,9
		H	37				
	Catégorie A	F	179	1	17	0,1	0,1
		H	137	1	23	0,2	0,2
	Catégorie B	F	60	1	137	2,3	2,4
		H	24				
Catégorie C	F	56				5,9	
	H	7					
<b>Total DGALN</b>			<b>543</b>	<b>4</b>	<b>373</b>	<b>0,7</b>	<b>1,4</b>
DGEC	Catégorie A+	F	8				
		H	27				
	Catégorie A	F	36				
		H	36				
	Catégorie B	F	6				
		H	6				
Catégorie C	F	22					
	H	1					
<b>Total DGEC</b>			<b>142</b>				
DGITM	Catégorie A+	F	23				
		H	92				
	Catégorie A	F	127				
		H	187	2	572	3,1	3,3
	Catégorie B	F	62	1	158	2,5	2,4
		H	40				
Catégorie C	F	82	1	365	4,5	7,6	
	H	13				10,5	
<b>Total DGITM</b>			<b>626</b>	<b>4</b>	<b>1095</b>	<b>1,7</b>	<b>2,5</b>

Service	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / ensemble des agents (jours)	Rappel 2017
DGPR	Catégorie A+	F	11				
		H	15				
	Catégorie A	F	32				
		H	42				
	Catégorie B	F	22				
		H	8				
Catégorie C	F	24					
	H	7					
	OPA	H	1				
<b>Total DGPR</b>			<b>162</b>				
SG	Catégorie A+	F	41				
		H	76				
	Catégorie A	F	356	1	334	0,9	1,2
		H	290	3	764	2,6	3,5
	Catégorie B	F	235	4	502	2,1	2,2
		H	134	1	341	2,5	2,5
Catégorie C	F	280	12	2424	8,7	6	
	H	200	3	622	3,1	2,9	
	OPA	F	2				
		H	13				
<b>Total SG</b>			<b>1627</b>	<b>24</b>	<b>4987</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>
<b>TOTAL</b>			<b>3985</b>	<b>45</b>	<b>9528</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>

Les congés de longue durée (CLD) par filière et par catégorie (agents physiques gérés)

Service	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / ensemble des agents (jours)	Rappel 2017
Cabinets	Catégorie A+	F	7				3,7
		H	15				
	Catégorie A	F	27				
		H	41				
	Catégorie B	F	36				
		H	18				
	Catégorie C	F	108	2	429	4	
		H	30				
<b>Total Cabinets</b>			<b>282</b>	<b>2</b>	<b>429</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>
CGDD	Catégorie A+	F	21				5,4
		H	33				
	Catégorie A	F	87				
		H	75	1	365	4,9	
	Catégorie B	F	47				
		H	30				
	Catégorie C	F	45				
		H	11				
<b>Total CGDD</b>			<b>349</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	<b>1,1</b>
CGEDD	Catégorie A+	F	42				18,3
		H	111				
	Catégorie A	F	29				
		H	19				
	Catégorie B	F	20	1	365	18,3	
		H	3				
	Catégorie C	F	24				
		H	4				
OPA	H	2	1	232	116	116	
<b>Total CGEDD</b>			<b>254</b>	<b>2</b>	<b>597</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>
DGALN	Catégorie A+	F	43				5,9
		H	37				
	Catégorie A	F	179				
		H	137				
	Catégorie B	F	60	1	325	5,4	
		H	24				
	Catégorie C	F	56	1	365	6,5	
		H	7				
<b>Total DGALN</b>			<b>543</b>	<b>2</b>	<b>690</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>

Service	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / ensemble des agents (jours)	Rappel 2017	
DGEC	Catégorie A+	F	8				9,9	
		H	27					
	Catégorie A	F	36					
		H	36					
	Catégorie B	F	6					
		H	6					
	Catégorie C	F	22					
		H	1	1	365	365		
<b>Total DGEC</b>			<b>142</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>2,6</b>	<b>365</b>	
DGITM	Catégorie A+	F	23				0,9	
		H	92					
	Catégorie A	F	127					
		H	187	1	158	0,8		
	Catégorie B	F	62					
		H	40					
	Catégorie C	F	82					
		H	13					
<b>Total DGITM</b>			<b>626</b>	<b>1</b>	<b>158</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	
DGPR	Catégorie A+	F	11				9,8	
		H	15					
	Catégorie A	F	32		1	342		10,7
		H	42					
	Catégorie B	F	22		1	261		11,9
		H	8					
	Catégorie C	F	24		1	365		15,2
		H	7					
OPA	H	1						
<b>Total DGPR</b>			<b>162</b>	<b>3</b>	<b>968</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	
SG	Catégorie A+	F	41	1	365	8,9	5,1	
		H	76	1	365	4,8		
	Catégorie A	F	356					1,1
		H	290	1	118	0,4		0,4
	Catégorie B	F	235	3	573	2,4		2,5
		H	134					2,7
	Catégorie C	F	280	10	3497	12,5		14,3
		H	200	5	1706	8,5		7,7
	OPA	F	2					
		H	13					
<b>Total SG</b>			<b>1627</b>	<b>21</b>	<b>6624</b>	<b>4,1</b>	<b>4,7</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>3985</b>	<b>33</b>	<b>10196</b>	<b>2,56</b>	<b>3</b>	

Les congés de grave maladie (CGM) par filière et par catégorie (agents physiques gérés)

Service	Catégorie	Sexe	Ensemble des agents au 31/12/2018	Agents concernés en 2018	Durée des congés en 2018 (jours)	Durée moyenne annuelle / ensemble des agents (jours)	Rappel 2017
SG	Catégorie A+	F	41				0,7
		H	76				
	Catégorie A	F	356	1	198	0,7	
		H	290				
	Catégorie B	F	235				
		H	134				
	Catégorie C	F	280				
		H	200				
	OPA	F	2				
		H	13				
<b>Total SG</b>			<b>1627</b>	<b>1</b>	<b>198</b>	<b>0,1</b>	<b>0,7</b>

Les agents en disponibilité d'office au 31/12/2018 (agents physiques gérés)

En 2018, aucun agent n'a été placé en disponibilité d'office.

4. La situation dans les entités de la zone de gouvernance (Sources : services d'administration centrale – Enquête indicateurs RH)

Services	Effectif physique au 31/12/18	Taux d'absentéismes pour raisons de santé									
		Congés maladie ordinaire		Congés de longue maladie		Congés de longue durée		Accidents de travail		Maladies professionnelles	
		Nbre de jours d'arrêt	Moyenne	Nbre de jours d'arrêt	Moyenne	Nbre de jours d'arrêt	Moyenne	Nbre de jours d'arrêt	Moyenne	Nbre de jours d'arrêt	Moyenne
CETU	82	340	4,17	0	0	0	0	0	0	0	0
CNPS	28	438	15,64	0	0	0	0	103	3,68	61	2,18
CPII	<i>Non communiqué</i>										
CMVRH	<i>Non communiqué</i>										
CVRH Nancy	25	141	5,64	0	0	0	0	0	0	0	0
CVRH Clermont – Ferrand	28	107,5	3,84	0	0	0	0	0	0	0	0
CVRH Nantes	30	146	4,87	513	17,1	580	19,33	0	0	0	0
CVRH Arras	28	184	6,57	124	4,43	114	4,07	10	0,36	0	0
CVRH Aix-en-Provence	28	391	13,96	0	0	0	0	0	0	0	0
CEDIP	16	262	16,38	0	0	0	0	0	0	0	0
CVRH Toulouse	29	54	1,86	0	0	0	0	0	0	0	0
CVRH Paris	30	304	10,13	327	10,9	0	0	0	0	0	0
CVRH Mâcon	27	363	13,44	26	0,96	234	8,67	0	0	0	0
CVRH Tours	29	82	2,88	0	0	0	0	365	12,59	0	0
CVRH Rouen	26	153	5,88	530	20,38	0	0	0	0	0	0
ENTE Valenciennes	<i>Non communiqué</i>										
ENTE Aix-en-Provence	<i>Non communiqué</i>										
APB	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STRMTG	116	416,5	3,59	195,5	1,69	0	0	24	0,21	0	0
BEA Air	<i>Non communiqué</i>										

Services	Effectif physique au 31/12/18	Taux de visite sur demande au médecin de prévention		Taux de rotation des agents		
		Nbre de demandes	Moyenne	Nbre d'agents arrivés dans le service	Nbre d'agents ayant quitté le service	Moyenne
CETU	82	0	0	8	10	0,11
CNPS	28	0	0	3	2	0,09
CPII	<i>Non communiqué</i>					
CMVRH						
CVRH Nancy	25	1	0,04	2	3	0,1
CVRH Clermont – Ferrand	28	0	0	3	4	0,13
CVRH Nantes	30	1	0,03	1	4	0,08
CVRH Arras	28	0	0	3	2	0,09
CVRH Aix-en-Provence	28	13	0,46	2	0	0,04
CEDIP	16	7	0,44	0	0	0
CVRH Toulouse	29	0	0	3	2	0,09
CVRH Paris	30	0	0	3	5	0,13
CVRH Mâcon	27	0	0	2	2	0,07
CVRH Tours	29	2	0,07	3	1	0,07
CVRH Rouen	26	4	0,15	5	5	0,19
ENTE Valenciennes	<i>Non communiqué</i>					
ENTE Aix-en-Provence	<i>Non communiqué</i>					
APB	12	0	0	3	1	0,17
STRMTG	116	2	0,02	7	6	0,06
BEA Air	<i>Non communiqué</i>					

Services	Effectif physique au 31/12/18	Taux d'acte de violence physique envers le personnel							
		Nbre d'actes internes avec arrêt de travail	Moyenne	Nbre d'actes internes sans arrêt de travail	Moyenne	Nbre d'actes externes avec arrêt de travail	Moyenne	Nbre d'actes externes sans arrêt de travail	Moyenne
CETU	82	0	0	0	0	0	0	0	0
CNPS	28	0	0	0	0	0	0	0	0
CPII	<i>Non communiqué</i>								
CMVRH *	296								
ENTE Valenciennes	<i>Non communiqué</i>								
ENTE Aix-en-Provence	<i>Non communiqué</i>								
APB	12	0	0	0	0	0	0	0	0
STRMTG	116	0	0	0	0	0	0	0	0
BEA Air	<i>Non communiqué</i>								

\* Les CVRH ont été réunis sous CMVRH en raison de l'absence d'actes de violence physique envers le personnel.

## 5. Le télétravail sur préconisation médicale

En 2018, 71 protocoles d'accord télétravail mis en place sur préconisation médicale (55 en 2017) ont été conclus dont :

### A la demande de l'agent pour raison de santé temporaire

14 protocoles de télétravail sur préconisation médicale en application de l'article 4 du décret n° 2016-151 ont été conclus pour une durée d'un an, selon des quotités de 1 à 3 jours par semaine.

Services	A+		A		B		C		OPA		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cabinet											
CGDD			1								1
CGEDD											
DGALN			4								4
DGEC											
DGITM			1								1
DGPR											
SG	2		3		2		1				8
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>9</b>		<b>2</b>		<b>1</b>				<b>14</b>

### A la demande du médecin de prévention pour les agents en situation de handicap et/ou en raison de leur état de santé

57 protocoles de télétravail sur préconisation médicale en application de l'article 26 du décret n° 82-453 ont été conclus pour une durée de 6 mois à un an, selon des quotités de 1 à 5 jours par semaine.

Services	A+		A		B		C		OPA		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cabinet											
CGDD		1	4	1			2				8
CGEDD		1		1							2
DGALN	1		1		1						3
DGEC	1			1	1						3
DGITM			2	1	1		1				5
DGPR	1		1	1			3				6
SG	2	3	7	3	7	5	2	1			30
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>			<b>57</b>

## C) Les acteurs de la prévention

### 1. Les conseillers (CP) et les assistants de prévention (AP)

Les CP (temps complet) sont au nombre de deux en administration centrale et sont assistés par les AP présents au sein de chaque service/direction générale.

En 2018, le réseau est composé de 18 assistants de prévention.

Le réseau sécurité prévention en administration centrale

Direction et service	AP	Quotité de temps de travail consacré à la prévention
Pôle ministériel Saint Germain	1	Temps nécessaire à l'accomplissement des missions
SG (DRH, DAF, DAEI, DAJ, DMA, SPES, DelCD)	2	5 % et 20 %
SG/DICOM	1	Temps nécessaire de la quotité de travail selon les besoins de la fonction
SG/SDSIE	2	20,00 %
SG/SPSSI	3	Au minimum 5 %, 10,00 %
CGEDD	1	20,00 %
CGET	1	Temps nécessaire à l'accomplissement des missions
CGDD La Défense	1	Non indiqué
CGDD Orléans	1	Non indiqué
DGALN	1	20,00 %
DGITM	1	Non indiqué
DGITM/DAM SI Saint Malo	1	25,00 %
DGPR	1	20,00 %
DGEC	1	Temps nécessaire à l'accomplissement des missions

Les CP sont chargés auprès du Président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (CHSCT-AC) de mettre en œuvre la politique d'hygiène et de sécurité.

Leurs missions consistent à :

- participer à l'élaboration du document unique d'identification et d'évaluation des risques professionnels et au suivi du programme d'action ;
- suivre les registres d'hygiène et de sécurité ;
- animer le réseau des assistants de prévention de l'administration centrale ;
- effectuer des études ergonomiques de postes de travail en lien avec les médecins de prévention, propositions visant à prévenir ou réduire les risques : adaptation ou changement des matériels utilisés, organisation du travail ;
- aider à l'insertion des agents en situation de handicap, (commandes des matériels adaptés, facilités de transports....).

Les CP ont recueilli sur les registres de santé et de sécurité au travail 59 observations pour l'année 2018 (79 pour 2017) dont :

- 43 ambiances physiques (31 relatifs à la climatisation, 1 relatif à un problème d'allergie d'un agent à la climatisation, 6 relatifs à des odeurs nauséabondes, 2 relatifs à une nuisance olfactive due à une imprimante, 1 relatif à l'éclairage, 1 relatif à un manque de stores, 1 relatif à une nuisance sonore) ;
- 8 risques psychosociaux (4 relatifs à de la souffrance au travail, 3 relatifs à des relations conflictuelles, 1 relatif aux conditions d'organisation d'une CAP) ;
- 5 accessibilité (1 relatif à un problème de temporisation des ascenseurs, 2 relatifs à la panne de l'escalator et ascenseur PMR, 1 relatif au sol mouillé devant un ascenseur, 1 relatif à un dysfonctionnement d'un sanitaire PMR) ;
- 3 bâti (1 relatif à des douches mal aérées, formation de moisissures, 1 relatif à la chute d'une plaque de faux-plafond dans un sanitaire, 1 relatif à un sol encombré de câbles électriques dû aux travaux (CGET)).

Pour chaque observation inscrite sur le registre, un constat sur place a été réalisé par les CP et un retour auprès des services de SPSSI a été effectué. 23 contre-visites ont été faites permettant de suivre la mise en œuvre des actions proposées.

Aucune observation n'a été portée sur le registre spécial de santé et de sécurité au travail de signalement des dangers graves et imminents relatifs aux conditions de travail pour l'année 2018.

En 2018, les CP ont réalisé 143 études ergonomiques de postes de travail dont :

- 107 études réalisées avec une infirmière de prévention ;
- 36 études réalisées avec une infirmière de prévention et un assistant de prévention.

Service	Nbre d'études de poste	Rappel 2017
SG	120	23
Pôle ministériel St Germain	2	2
CGEDD	6	1
CGDD	3	1
CGET	3	
DGITM	3	6
DGALN	3	44
DGPR	3	2
DGEC	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>80</b>

Au cours de l'année 2018, les CP ont procédé à 94 aménagements comprenant (125 en 2017) :

- 6 outils de compensation d'une déficience visuelle (7 en 2017) ;
- 5 outils de compensation d'une déficience auditive (5 en 2017) ;
- 1 outil de compensation d'une déficience motrice ou cognitive (1 en 2017).

52 visites de locaux et de bureaux ont été effectuées en 2018 et se répartissent de la manière suivante (99 en 2017) :

- 2 visites post accident professionnel (aucun en 2017) ;
- 27 visites lors de dysfonctionnement, signalement sur le registre ou d'accident de services signalés (58 en 2017) ;
- 23 contre-visites post-signalement permettant de suivre la mise en œuvre des actions proposées (36 en 2017).

En 2018, 3 conventions d'accompagnements de travailleurs en situation de handicap ont été conclues et ainsi réparties :

- 2 conventions d'aide dans le cadre des activités professionnelles ;
- 1 convention d'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne.

Les CP gèrent également les dépenses sur crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui se sont réparties de la manière suivante en 2018 :

Dépenses sur crédits TH	Nature de l'utilisation des crédits	Rappel 2017
18 357,43 €	11 fauteuils 2 ergotron 5 repose-jambes 2 souris à préhension verticale 2 repose-pieds 6 supports dorsaux 100 porte-documents	40 821,15 €

Bilan des dépenses et besoins	Montant dépensé	Montant éligibles FIPHFP	% de la dépense totale	Rappel 2017 montant dépensé	Rappel 2017 Montant éligibles FIPHFP	Rappel 2017 % de la dépense
Transport domicile/travail	102 211,82 €	80 902,41 €	58,49%	115 069,32 €	106 773,41 €	55,66%
Auxiliaire professionnelle	19 653,62 €	10 243,69 €	11,25 %	27 909,34 €	19 916,87 €	13,50%
Auxiliaire de vie	33 950,00 €	12 940,20 €	19,43%	38 623,69 €	13 771,75 €	18,68%
Interprètes langue des signes/LPC	1 119,00 €	320,00 €	0,64%	157,00 €	0,00 €	0,08%
Prothèses auditives	8 894,22 €	8 450,73 €	5,09%	9 666,22 €	9 666,22 €	4,68%
Fauteuils ergonomiques				2 871,65 €	1 911,35 €	1,39%
Matériels/logiciels pour agents déficients visuels	8 909,90 €	8 674,00 €	5,10%	10 686,05 €	10 686,05 €	5,17%
Réparations fauteuils roulants				191,60 €	0,00 €	0,76%
Optique				1 578,02 €	1 578,02 €	0,76%
<b>TOTAL</b>	<b>174 738,56 €</b>	<b>121 531,03 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>206 752,89 €</b>	<b>164 303,97 €</b>	<b>100,00%</b>

Les dépenses liées aux aménagements de poste pour les agents en situation de handicap varient d'une année à l'autre. Certaines sont récurrentes, comme le transport domicile-travail ou la mise à disposition d'une auxiliaire de vie personnelle ou professionnelle, mais leur montant peut varier si l'administration centrale accueille un nouvel agent nécessitant une auxiliaire de vie ou si l'état de santé d'un agent se dégrade et nécessite une prise en charge de son trajet domicile-travail. D'autres dépenses dépendent de la demande des agents ou des préconisations du médecin de prévention. Les logiciels ou matériels spécifiques ont une durée de vie suffisante pour ne pas être renouvelés chaque année.

En administration centrale, on décompte 153 agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés (166 en 2017) portées à la connaissance des conseillers de prévention.

## 2. Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

Fin 2018, Michel BEAUSSART a quitté ses fonctions d'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) après six années auprès de l'administration centrale et divers services, comme l'aviation civile pour laquelle il était référent SST.

Il a été remplacé, sur le périmètre de l'administration centrale, par Pierre BRODIN qui a commencé sa formation statutaire auprès de l'institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) dès octobre 2018 afin d'être opérationnel en février 2019.

Les ISST Christel ANNE et Michel BEAUSSART ont pendant l'année 2018 dans le périmètre de l'administration centrale :

- rendu le rapport de leur visite de contrôle de la cellule dossiers au sein du secrétariat général (SG/DRH/G/DAGR/H/BAPG3), qui avait été décidée suite au CHSCT d'administration centrale du 20/10/2017 ;
- réalisé l'inspection santé et sécurité au travail de la direction des affaires maritimes (DAM) au sein de la DGITM, avec un temps sur le site de Saint-Malo ;
- préparé puis effectué l'inspection SST de la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN).

À ces occasions, les inspecteurs ont souhaité approfondir leur analyse des risques liés au bâtiment, en développant les échanges avec la sous-direction SPSSI/ATL sur ses activités opérationnelles pour l'administration centrale. Cette approche permet de préciser peu à peu la répartition de compétences entre le secrétariat général (SG) et les directions générales ou services occupant le site de La Défense, dans un objectif d'amélioration conjointe de la prévention.

Les inspecteurs SST ont également instruit deux désaccords sérieux et persistants entre l'administration et les représentants du personnel qui avaient été constatés au sein du CHSCT-AC.

- Le premier portait sur les conditions de travail au sein des étages 1 et 2 de l'Arche, après l'inondation accidentelle des étages inférieurs et affectant les infrastructures techniques de cet immeuble de grande hauteur. Un rapport détaillé a été rendu à la fin de l'été 2018 et présenté en CHSCT du 18/10/2018.
- Le second soulignait la carence en médecins de prévention et a appelé une expertise juridique, en lien avec la direction des affaires juridiques (DAJ) sollicitée fin 2018.

L'inspection santé et sécurité au travail a participé aux six réunions (dont deux exceptionnelles) du CHSCT d'administration centrale tenues en 2018, en binôme quand cela était possible.

Elle a apporté certaines expertises techniques – sur la co-activité en phase travaux immobiliers par exemple – ou des conseils sur la prévention des risques psychosociaux ou l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en réponse à des sollicitations de services.

Les inspecteurs ont participé :

- occasionnellement au comité de suivi "Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) en administration centrale"
- régulièrement à certains groupes de travail issus du CHSCT ministériel, groupes de travail pérennes portant sur les travailleurs handicapés ou la mer, et ponctuels pour la rédaction du guide méthodologique sur les expositions à l'amiante.

L'inspection SST a proposé une évolution de la forme des réunions des assistants de prévention de l'administration centrale – devenues les "Zooms prévention" plus fréquents et au format plus court – et a co-animé avec les conseillers de prévention les séances de 2018. Il s'agit d'accompagner la montée en compétences des acteurs de la prévention de la santé et de la sécurité au sein de l'administration centrale.

Lors des rendez-vous pris avec les représentants des directeurs généraux ou des directeurs des divers services rattachés au CHSCT-AC, la nouvelle inspectrice SST s'est attachée à poursuivre le travail engagé par Michel BEAUSSART, en présentant le rôle des ISST, notamment leur mission de conseils, et en soulignant l'importance de porter cette thématique grâce à son intégration dans le management courant, afin que la prévention devienne l'affaire de tous dans chaque entité.

### 3. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

*Le bilan d'activité des instances de concertation des différents services dans la zone de gouvernance (CPII, CMVRH, CETU, CNPS, ENTE, APB, STRMTG, et le BEA Air,).*

Sources : Enquête auprès des services

Services	Instance	Nbre de membres	Nbre de réunions tenues	Nbre de visites effectuées	Nbre d'enquêtes effectuées	Nbre d'expertises agréées
CETU	CHSCT	8	3	1	0	0
CNPS	CHSCT	6 titulaires et 5 suppléants	2			
CPII	<i>Non communiqué</i>					
CMVRH						
CVRH Nancy	CT faisant office de CHSCT	3 titulaires + 2 suppléants	1	0	0	0
CVRH Clermont – Ferrand	CT-CHSCT	7	2	0	0	0
CVRH Nantes	CT	3	3	0	0	0
CVRH Arras	CT-CHSCT	6	2	0	0	0
CVRH Aix-en-Provence	CT faisant office de CHSCT	5	2	0	0	0
CEDIP	CT faisant office de CHSCT	3 titulaires + 2 suppléants	2	0	0	0
CVRH Toulouse	CT faisant office de CHSCT	3 titulaires + 1 suppléant	1	0	0	0
CVRH Paris	CT faisant office de CHSCT	12	2	0	0	0
CVRH Mâcon	CT-CHSCT	3 titulaires + 1 suppléant	1	0	0	0
CVRH Tours	CHSCT local	5	2	0	0	0
CVRH Rouen	CT traitant des questions d'hygiène et de sécurité	6	1	0	0	0
ENTE de Valenciennes	CHSCT	15	<i>Non communiqué</i>			
ENTE d'Aix-en-Provence	CHSCT CCL	3	<i>Non communiqué</i>			
APB (personnels marins)	CHSCT APB	7	2	2	1	0

Services	Instance	Nbre de membres	Nbre de réunions tenues	Nbre de visites effectuées	Nbre d'enquêtes effectuées	Nbre d'expertises agréées
STRMTG	CHSCT	6 titulaires + 6 suppléants	3	1	0	0
BEA Air	<i>Non communiqué</i>					

Services	Instance	Nbre de signalements d'un danger grave et imminent	DUERP	Nbre de registres étudiés en CHSCT	Rapport annuel du MdP	Nbre d'aménagements de postes proposés par le MdP
CETU	CHSCT	0	oui	1	oui	0
CNPS	CHSCT				oui	0
CPII	<i>Non communiqué</i>					
CMVRH						
CVRH Nancy	<i>CT faisant office de CHSCT</i>	0	oui	0	oui	0
CVRH Clermont – Ferrand	<i>CT-CHSCT</i>	0	oui	3	oui	0
CVRH Nantes	<i>CT</i>	0	oui	2	oui	0
CVRH Arras	<i>CT-CHSCT</i>	0	oui	2	oui	0
CVRH Aix-en-Provence	<i>CT faisant office de CHSCT</i>	0	oui	2	oui	0
CEDIP	<i>CT faisant office de CHSCT</i>	0	oui	0	oui	4
CVRH Toulouse	<i>CT faisant office de CT faisant office de CHSCTCHSCT</i>	0	oui	0	oui	0
CVRH Paris	<i>CHSCT</i>	0	oui	2	non	0
CVRH Mâcon	<i>CT-CHSCT</i>	0	oui	0	non	0
CVRH Tours	<i>CHSCT local</i>	0	oui	1	non	1
CVRH Rouen	<i>CT traitant des questions d'hygiène et de sécurité</i>	0	oui	1	non	0
ENTE de Valenciennes	CHSCT	<i>Non communiqué</i>				
ENTE d'Aix-en-Provence	CHSCT CCL	<i>Non communiqué</i>				
APB (personnels marins)	CHSCT APB	0	36	1	non	1
STRMTG	CHSCT	0	oui	1	oui	2
BEA Air	<i>Non communiqué</i>					

Services	Instance	Information du CHSCT des AT et MP	Existence d'un PAP	Existence d'un bilan annuel santé	Nbre d'avis rendus	Nbre d'AP
CETU	CHSCT	oui	oui	oui	0	1
CNPS	CHSCT	oui				
CPII	<i>Non communiqué</i>					
CMVRH						
CVRH Nancy	<i>CT faisant office de CHSCT</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
CVRH Clermont – Ferrand	<i>CT-CHSCT</i>			<i>oui</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
CVRH Nantes	<i>CT</i>	<i>0</i>	<i>non</i>	<i>non</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
CVRH Arras	<i>CT-CHSCT</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
CVRH Aix-en-Provence	<i>CT faisant office de CHSCT</i>	<i>0</i>	<i>non</i>	<i>non</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
CEDIP	<i>CT faisant office de CHSCT</i>	<i>0</i>	<i>non</i>	<i>non</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
CVRH Toulouse	<i>CT faisant office de CHSCT</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>Bilan social</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
CVRH Paris	<i>CHSCT</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>non</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
CVRH Mâcon	<i>CT-CHSCT</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>Bilan social</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
CVRH Tours	<i>CHSCT local</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>non</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
CVRH Rouen	<i>CT traitant des questions d'hygiène et de sécurité</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>oui</i>	<i>4</i>	<i>1</i>
ENTE de Valenciennes	CHSCT	<i>Non communiqué</i>				
ENTE d'Aix-en-Provence	CHSCT CCL	<i>Non communiqué</i>				
APB (personnels marins)	CHSCT APB	Oui	oui	oui	10	6
STRMTG	CHSCT	oui	oui	oui	4	1
BEA Air		<i>Non communiqué</i>				

#### *Le bilan d'activité du CHSCT-AC dans la zone de proximité*

En 2018, le CHSCT-AC s'est réuni 5 fois les 6 février, 10 avril, 26 juin, 18 octobre et 29 novembre et 2 fois de manière exceptionnelle les 4 mai et 8 juin.

Il n'y a pas eu de commission de compréhension et de prévention en 2018.

Les ordres du jour ont été les suivants, en plus des approbations des procès-verbaux, de l'examen des registres de santé et sécurité au travail, de l'examen des accidents professionnels et du suivi des demandes et propositions du CHSCT-AC qui ont été vus à chaque séance :

Date du CHSCT-AC	Ordre du jour
06/02/18	- Information sur l'avancement sur la démarche sur les risques psychosociaux ; - Information sur la mise en œuvre des recommandations de l'ISST à la suite de l'inspection menée au sein du CPII en 2014 ; - Rapport de la visite SDSIE ; - Programme des visites de services pour 2018.
10/04/18	- Présentation des DUERP ; - Rapport de la visite de la DGALN/DEB ; - Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2016.
04/05/18	<b>CHSCT-AC exceptionnel</b> à la suite de l'importante fuite d'eau dans l'Arche ayant provoqué la fermeture du bâtiment
08/06/18	<b>CHSCT-AC exceptionnel</b> - Les conditions de travail dans l'Arche paroi sud suite à l'incident du 30 avril 2018 ; - La régulation de température en tour Séquoia ; - Les conditions de restauration compte tenu de la fermeture prolongée du restaurant de l'Arche paroi sud.
26/06/18	- Information sur le déménagement de la DICOM ; - Rapport de la visite du CPII ; - Rapport de la visite du restaurant administratif de l'Arche et du restaurant « Le Fontenoy ».
18/10/18	- Avis de l'inspection santé et sécurité au travail suite au désaccord sérieux et persistant au sein du CHSCT d'AC portant sur l'adaptation au travail des étages 1 et 2 de l'Arche paroi sud ; - Rapport de la visite du bureau DAF/MC2 par le CHSCT-AC ; - Rapport de la visite du bureau SG/DRH/RM1 par le CHSCT-AC ; - Présentation des plans de prévention des risques psycho-sociaux des services de l'administration centrale.
29/11/18	- Cellule des dossiers administratifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport de l'inspection SST de la cellule ;</li> <li>• Rapport de la deuxième visite du CHSCT-AC ;</li> <li>• Rapport provisoire de l'expertise agréée menée par le cabinet SECAFI.</li> </ul> - Rapport de l'inspection SST de la DGITM/DAM ; - Rapport de la visite de la DAJ par le CHSCT-AC ; - Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2017.

#### *Les visites du CHSCT-AC dans la zone de proximité*

Lors du CHSCT-AC du 6 février 2018, quatre visites ont été votées :

- le bureau des recrutements par concours (SG/DRH/RM1) ;
- la sous-direction des affaires juridiques de l'administration générale (SG/DAJ/AJAG) ;
- le bureau de la comptabilité de l'administration centrale (SG/DAF/MC2) ;
- le bureau des agents sans affectation.

La visite du bureau des agents sans affectation n'a pas été effectuée.

Une visite de la DGALN/DEB, votée en 2017, a été faite entre le 9 et le 25 janvier 2018. Le rapport a été présenté lors du CHSCT-AC du 10 avril 2018.

Le CHSCT-AC a également voté à l'unanimité une enquête sur la présomption d'inhalation de produits toxiques au 28<sup>e</sup> étage de l'APS lors du CHSCT-AC du 6 février 2018.

#### **4. La médecine de prévention**

Spécialité médicale à part entière, la médecine de prévention associe une dimension individuelle à une approche collective ciblée sur l'étude des risques professionnels et des conditions de travail. Elle est pratiquée par des médecins de prévention, soumis au secret médical. Le médecin de prévention est membre de droit du CHSCT-AC.

Les médecins de prévention sont en charge de la surveillance de la santé des agents tout au long de la carrière conformément au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié. L'article 22 précise que les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier. Néanmoins tout agent à l'obligation de se soumettre à une visite médicale tous les cinq ans (Article 24-1). Pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière, femmes enceintes, personnes handicapées, agents réintégrés après un congé longue maladie (CLM) ou un congé longue durée (CLD), agents souffrant de

pathologies particulières, une visite médicale est obligatoire au moins une fois par an. Le médecin de prévention peut, à l'issue des visites médicales, proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice justifiés par l'état de santé de l'agent. Le libre accès du médecin de prévention à tous les lieux de travail lui permet de réaliser les visites de locaux et les études de poste. La conception et la mise en œuvre de programmes d'information, d'éducation et de formation en matière de santé et de sécurité au travail sont régulièrement programmées au profit des agents, (vaccination, addictions, audition...).

Exercée au quotidien, la veille sanitaire porte notamment sur les risques psychosociaux et les risques d'épidémies.

En 2018, les médecins de prévention étaient présents de la façon suivante :

- Dr Pérès en janvier 2018 (60 %),
- Dr Benoist et Dr Ionescu au premier trimestre 2018 (100 %),
- Dr Mezzadri d'avril à décembre 2018 (20 %).

*La répartition des visites médicales pratiquées en 2018 en nombre d'agents*

Types de visites	Visites honorées	Rappel 2017
Visites périodiques	20	287
Visites à la demande du médecin (SDM)	46	71
Visites sur demande personnelle (SDP)	147	
Visites sur demande administrative et tout cadre réglementaire (SDA)	64	41
Visites de reprise après maladie (RM)	46	70
Visites de reprise après accidents de travail ou trajet (RAT)	6	7
Visites de pré-reprise	13	24
<b>Total</b>	<b>342</b>	<b>500</b>

*La répartition des visites médicales pratiquées en 2018 par direction*

Services	Visites périodiques	Visites SDM	Visites SDP	Visites SDA	Visites RM	Visites RAT	Visites pré-reprise	Total
SG	16	20	82	32	27	3	8	188
CGDD		3	3	5				11
CGEDD		3	10	4	1		3	21
DGPR		1	11	3	2			17
DGEC		3	3	2	2			10
DGALN	1	3	15	5	3		1	28
Cabinets		2	5	1	2	1		11
DGITM	2	9	11	7	4	1	1	35
Autres	1	2	7	5	5	1		21
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>147</b>	<b>64</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>342</b>

*Commentaires du Dr Mezzadri sur son activité pour la période du 13 avril au 19 décembre 2019*

« N'exerçant par intérim des fonctions de médecin de prévention au sein du Ministère de la Transition écologique et solidaire à raison d'une journée par semaine, (le vendredi), je ne vois que les cas dits « compliqués », motivés par l'urgence ou la réglementation en vigueur.

J'effectue différents types de visites :

- les visites à la demande de l'administration (SDA) : retour de maladie ou d'accident du travail (visites de reprise), renouvellement du télétravail, à la demande de la hiérarchie.
- les visites médicales qui rentrent dans le cadre des visites périodiques (VP) demandées par l'administration : habilitation électrique, expositions à des risques physiques (bruit, etc.), amiante, dossier d'apprentissage...
- les visites à la demande du médecin de prévention (SDM) pour le suivi de santé au travail des agents

- les visites personnelles (SDP) : dossier Reconnaissance en Qualité de Travailleurs en situation de Handicap (RQTH), aménagements ergonomiques, visites de pré-reprise, visites pour faire le point sur une situation...

Les visites à la demande de l'agent (SDP) représentent une partie importante de mon activité : 78 pour 229 soit 1/3. Ces demandes multiples et variées sont liées à la santé, aux conditions de travail, aux dossiers à instruire, aux situations de mal-être ou de souffrance au travail....

Pour mémoire cependant, sur l'échantillon des agents vus dans ce cadre et à leur demande, une constante se dégage à savoir : des situations de mal-être et/ou de souffrance au travail, liées à des lacunes en termes de management humain (peu d'anticipation, recours trop tardif à la Médecine de Prévention, réorganisation des bureaux, relations conflictuelles hiérarchie et/ou collègues, fiches de poste non réactualisées...)

J'ajoute que les agents « Placés pour ordre » ou « agents temporairement sans affectation » sont bien, du point de vue de la Médecine de Prévention, les plus problématiques à prendre en charge tant leur situation paraît enkystée et sans issue satisfaisante. Bien qu'accompagnés, ils ont des difficultés à retrouver un poste rapidement en raison d'une perte de confiance en eux.

Je précise que tous les vendredis, je répartiss au mieux le tiers-temps au cours de ma journée de vacation, c'est-à-dire :

- des entretiens avec la hiérarchie
- des contacts téléphoniques avec le médecin traitant ou le spécialiste dans le cadre du suivi de l'agent
- des contacts téléphoniques avec les agents en fonction des situations particulières
- des validations de visites en conseils ergonomiques
- des réponses aux saisines du comité médical
- des rédactions de courriers pour le médecin traitant ou spécialiste
- des rédactions de compte-rendus divers
- des validations de retours des examens et consultations complémentaires dans le cadre du suivi de l'agent

Je termine en précisant que je ne peux mener ma mission (aussi limitée et modeste soit-elle) sans le soutien de tout le service et en premier lieu des infirmières qui m'aident d'une manière précieuse dans l'organisation des visites, le traitement des dossiers, la préparation et la gestion du tiers-temps. Sans elles, je n'aurais quasiment pu rien faire. »

Dr Ange MEZZADRI  
le lundi 18 février 2019

#### *L'activités des infirmières de prévention*

Les infirmières de prévention travaillent en équipe pluridisciplinaire avec les acteurs médico-sociaux du ministère. Elles ont un rôle d'accueil, d'écoute, de conseil et d'orientation des agents.

Elles participent à la mise en œuvre des actions de prévention :

- convocations et suivis des visites médicales obligatoires, de réintégration ou sur demande (administrative, médicale, personnelle) ;
- assistance auprès du médecin de prévention dans le suivi médical ;
- rôle éducatif et préventif (conseils hygiène et santé, médecine des voyages, nutrition).

Elles gèrent le matériel d'urgence, élaborent des protocoles d'urgence en collaboration avec les médecins de prévention.

Elles mettent en place des actions collectives de santé publique le cas échéant.

En 2018, 363 agents ont été reçus par les infirmières de prévention (422 en 2017) principalement pour une orientation, des conseils et/ou de l'éducation à la santé.

Les infirmières de prévention sont sollicitées dans le cadre de visites de conseil en ergonomie (143 visites en 2018). Celles-ci sont effectuées avec les conseillers de prévention à la demande du médecin, de l'agent ou de la hiérarchie. Elles sont réalisées dans le cadre d'un aménagement ergonomique et/ou spécifique ou encore dans une situation particulière en bureau partagé. Des conseils de bonne posture devant écran sont dispensés et du matériel ergonomique simple est proposé. Les infirmières de prévention peuvent orienter les agents vers le médecin de prévention pour suivi et préconisation de matériel complémentaire.

Les infirmières de prévention ont organisé la campagne de vaccination contre la grippe (commande de vaccins, planning, rédaction de textes relatifs au vaccin et mise à jour du lien d'inscription pour l'intranet, ...). 305 agents ont été vaccinés soit par le médecin vacataire embauché pour tutorer la campagne soit par les infirmières de prévention.

## 5. Les assistantes de service social

Les assistantes de service social (ASS) proposent un accompagnement pour prévenir ou remédier aux difficultés individuelles ou collectives. Elles ont pour missions :

- l'amélioration des conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents ;
- l'accompagnement au changement ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- la prévention des risques psychosociaux : les assistantes de service social interviennent dans la sphère professionnelle, tout en prenant en compte la personne, dans son environnement personnel et social. Elles travaillent en équipe pluridisciplinaire avec les acteurs médico-sociaux du ministère.

Les assistantes de service social sont tenues au secret professionnel. Elles interviennent à la demande de l'agent ou avec son accord.

Le service social d'administration centrale est composé de trois ASS du Travail. Le ratio moyen est de 1436 ETP par ASS, l'ensemble des services et directions totalisant 4310 ETP.

Deux ASS ont assuré l'intérim du 28 mai au 6 juillet. Durant cette période, le ratio moyen est passé à 2155 ETP par ASS. Durant l'été, une seule ASS a assuré la continuité de service pour les agents de l'AC.

Nombre de personnes reçues	Rappel 2017	Nombre d'entretiens	Rappel 2017
280	353	822	1068

La répartition par macro-grade des agents reçus est la suivante :

Cat A	Rappel 2017	Cat B	Rappel 2017	Cat C	Rappel 2017	Vacataires	Rappel 2017
17,50 %	17,50 %	26,00 %	15,50 %	49,00 %	60,00 %	7,50 %	7,00 %

La répartition ci-dessous démontre qu'une majorité de femmes et de personnes seules font appel au pôle social :

FEMMES	Rappel 2017	HOMMES	Rappel 2017
80,00 %	76,00 %	20,00 %	24,00%

Couples avec ou sans enfants	Rappel 2017	Personnes seules avec ou sans enfants	Rappel 2017
36,50 %	34%	63,50 %	66%

Nombre d'agents reçus par services : 268 ainsi que 5 retraités, 5 ayants droits et 2 non renseignés :

SERVICE	2018	Rappel 2017	Rappel 2016
SG hors DRH	57	118	115
DRH	98	94	85
CGDD	12	11	19
DGALN	14	33	25
CGEDD	12	21	15
DGITM	20	20	28
DGEC	11	11	9
CAB	16	26	17
DGPR	11	7	8
Autres (CBCM, DPMA, ANCOLS, organismes hébergés etc.)	17	12	14
TOTAL	268	353	335

Problématiques exprimées	2018	Rappel 2017
Finances	25,50%	26,00%
Santé	18,00%	25,00%
Vie au travail <sup>1</sup>	31,00%	23,50%

Difficultés personnelles <sup>2</sup>	22,00%	16,50%
Articulation vie professionnelle/vie privée	3,50%	9,00%

<sup>1</sup>vie au travail : maintien dans l'emploi, retour dans l'emploi, prévention des RPS, transition-mobilité...

<sup>2</sup>difficultés personnelles : changement de situation familiale, logement, enfance, maladie ou décès d'un proche...

Les problématiques exprimées sont déclinées selon les quatre axes de l'offre de service mentionnés dans l'instruction du gouvernement de mars 2014 :

Le domaine « **vie au travail** » totalise près d'un tiers des demandes. Les ASS participent à la gestion des ressources humaines : dans le cadre des Equipes d'Appui Personnalisé (EAP) et d'échanges réguliers avec les RH des DAC (bilatérales).

Les problématiques exprimées dans ce domaine sont :

- l'organisation du travail : difficultés à s'adapter à de nouvelles méthodes de travail ou procédures, à un nouvel encadrement, surcharge ou sous-charge de travail, gestion du stress ;
- le collectif de travail : difficultés à vivre en bureau partagé, relations tendues ou conflictuelles avec les collègues ou la hiérarchie, manque de dialogue avec les collègues et/ou l'encadrement, sentiment d'isolement, difficultés à s'intégrer au sein d'une équipe, propos qualifiés d'agressifs ou ressentis de la sorte, souffrance psychologique ;
- le poste de travail : la fiche de poste ne reflète pas toujours le travail à exécuter, manque d'intérêt et de motivation dans le travail, besoin de formation lié aux compétences requises dans le nouveau poste de travail ou dans les nouvelles missions confiées, difficultés à trouver du sens dans son activité professionnelle.

Les ASS offrent un espace d'écoute qui représente pour les agents un sas de décompression. Elles peuvent orienter les agents vers la psychologue du travail ou le service de santé au travail qui apportent une expertise complémentaire. Elles peuvent appuyer les demandes de mobilité des agents confrontés à des difficultés familiales ou sociales.

La problématique « **finances** » est légèrement inférieure à l'année précédente ; elle totalise 25,5 % de l'ensemble des problématiques observées.

Une majorité d'agents reçus connaît d'importantes difficultés dans la gestion du budget du fait d'un budget très modeste difficile à gérer ou d'une situation de surendettement.

Les réponses sociales apportées sont :

- l'aide à la gestion du budget, le conseil budgétaire en lien avec la Conseillère en Économie Sociale et Familiale (CESF) ;
- l'instruction des demandes d'aides financières (aides matérielles non remboursables et/ou prêts sociaux du ministère, instructions des demandes d'aides financières auprès d'organismes extérieurs).

Pour les situations complexes, les agents ont été soutenus par l'attribution d'une aide matérielle ou d'un prêt social dans le cadre de la commission des aides matérielles du CLAS. Un travail de fond est réalisé avec l'agent en matière d'évaluation de la situation financière et de gestion du budget pour favoriser une évolution positive de sa situation. En lien avec la CESF, ce travail débouche sur des propositions financières adaptées (ex : rachat de crédits, déclaration de surendettement auprès de la Banque de France, information portant sur les différents types de crédits...).

Une attention particulière est portée aux agents qui bénéficient d'un quotient familial modeste pour favoriser leur départ en vacances. Les ASS travaillent en lien étroit avec l'ASCE 75 AC pour l'attribution de séjours familiaux gratuits de la FNASCE complétés éventuellement d'une aide financière pour les frais de transports. En 2018, six séjours familiaux gratuits d'une semaine en unité d'accueil ont été offerts pour le printemps ainsi que onze séjours pour l'été. D'autre part, pour aider les familles à financer les séjours en colonies de vacances de leurs enfants, le service social peut solliciter les bourses sociales du CGCV ainsi que les aides financières individuelles de la FNASCE.

Les **difficultés personnelles** sont en augmentation de 5,50 % par rapport à l'année précédente. Elles recouvrent 22 % des problématiques exprimées par les agents. Plus de la moitié de ces difficultés concernent la problématique du logement qui est importante en région parisienne. La quasi-totalité des agents rencontrés en 2018 est locataire dans le parc social.

L'accès à un logement social est souvent motivé par un changement survenu dans la situation familiale des agents (séparation, divorce, naissance d'un enfant, chômage du conjoint...), ou un changement professionnel dans le cadre d'une affectation en Administration Centrale.

Dans le cadre du contingent ministériel, lorsque les demandes de logement présentent un caractère prioritaire, l'ASS transmet un rapport social au bureau du logement pour appuyer la demande formulée par l'agent. L'agent a connaissance du contenu du rapport social et donne son accord pour la transmission de celui-ci. Le travail en partenariat avec le bureau du logement permet d'apporter un éclairage à la commission sur des difficultés sociales et familiales ou financières particulières.

Par ailleurs, les ASS peuvent proposer des candidats sur deux studios à tarif préférentiel (250 euros/mois charges comprises) à la Résidence sociale Ernest Renan située à Issy Les Moulineaux. Cette proposition est encadrée par un protocole signé entre l'agent et l'ASS ; la durée du séjour est limitée à six mois, renouvelable éventuellement une fois pour permettre à l'agent de rétablir sa situation personnelle et/ou financière.

Les autres difficultés personnelles exprimées par les agents recouvrent des situations de divorce, de rupture familiale ou des problèmes de garde d'enfant ainsi que des difficultés liées à l'isolement.

Certains agents, en situation personnelle délicate, sollicitent le service social afin d'obtenir un appui pour la demande de place en crèche de leur enfant.

Lors de décès d'agents, les ASS se sont mises à la disposition des familles pour leur proposer un soutien moral, financier et administratif.

Le domaine **Santé** recouvre 18 % des problématiques exprimées. Il s'agit du suivi social des agents confrontés à des problèmes de santé nécessitant :

- des arrêts de travail prolongés (mise en congé de longue maladie, congé de longue durée) ;

- un aménagement de leur temps de travail (Temps Partiel Thérapeutique, etc.) ;
- et/ou un aménagement de leur poste de travail, en lien avec les médecins de prévention, les infirmières et les conseillers de prévention.

En complément des informations fournies par les bureaux RH, les ASS peuvent renseigner les agents sur leurs droits et procédures en matière d'arrêt de travail pour maladie (CLM, CLD, TPT) et accident de service. Elles orientent également les agents vers les médecins de prévention et/ou les conseillers de prévention en fonction des besoins exprimés (aménagement du poste de travail, télétravail pour raison médicale...). Des échanges réguliers avec le comité médical favorisent le traitement des situations individuelles des agents au regard de la législation des arrêts de travail pour maladie et de l'évolution de leur situation personnelle. D'autre part, un travail en partenariat est réalisé avec l'ensemble des acteurs du pôle médico-social et sécurité-prévention (le médecin de prévention étant habilité à faire le lien avec le médecin traitant de l'agent ou le service hospitalier) et le service gestionnaire de RH dont dépend l'agent.

Les ASS contribuent à la prévention de la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou présentant des troubles du comportement.

Dans le respect des règles déontologiques et du secret professionnel, ce travail mené avec les partenaires permet une meilleure efficacité en matière d'aide apportée aux agents et facilite la gestion médico-sociale et administrative des situations individuelles souvent complexes.

Les problématiques concernant « l'articulation vie professionnelle/vie familiale » ont diminué de 5,50 %, représentant 3,50 % des demandes. Il s'agit essentiellement des difficultés liées à l'éloignement domicile/travail, au célibat géographique ou aux changements survenus au sein de la cellule familiale qui nécessitent de trouver un mode de fonctionnement adapté à l'activité professionnelle.

L'orientation et le travail en partenariat avec les professionnels compétents (avocate, responsable et gestionnaire du pôle d'action sociale, sage-femme) permettent la prise en charge des problématiques des agents de manière globale et favorisent une amélioration de leur situation.

Durant l'année 2018, de nombreuses liaisons ont été réalisées, essentiellement avec les partenaires internes ; les autres liaisons se font avec des partenaires externes (CAF, CPAM, MGEN, bailleurs sociaux, services sociaux du Conseil Départemental...).

Liaisons	Nombre	Rappel 2017
Gestionnaires ressources humaines	67	82
Pôle action sociale (logement et crèche)	58	73
Cabinet médical	39	58
Conseillère en économie sociale et familiale	42	45
Comité médical / commission de réforme / ATMP	45	31
Psychologue du travail	18	25
Conseillers de prévention	11	12
Avocat	3	4
Services extérieurs	35	37

L'inscription dans un réseau partenarial est un des outils privilégiés de la mise en œuvre de la politique de service social.

La coopération du service social repose également sur la participation des ASS aux instances de concertation locale portant sur les questions de l'action sociale et des conditions de vie des agents. Ainsi les ASS ont participé aux réunions du CHSCT-AC, du CLAS (réunions plénières, commissions des aides matérielles et prêts sociaux, commission animation et participation ponctuelle aux actions collectives en faveur des agents) ainsi qu'à la commission plénière du logement.

## 6. La psychologue du travail

La psychologue du travail s'intéresse à l'individu dans une organisation de travail. Elle étudie les comportements, les relations entre les différents membres d'une équipe, d'une entité, afin de favoriser le travail collectif et améliorer le mieux-être et donc l'efficacité d'un groupe. La psychologue du travail se penche également sur les troubles liés à l'environnement professionnel (tensions au sein d'une équipe, souffrance au travail, harcèlement...).

Ses missions sont :

- intervention dans toutes les situations de souffrance au travail (entretiens individuels et/ou collectifs) ;
- conseils aux managers : analyse des situations et recherche des pistes de solutions ;
- diagnostic des situations pathogènes dans les services et proposition de pistes d'amélioration ;
- conseil et accompagnement des agents dans leur mobilité professionnelle ou dans leur évolution professionnelle ;
- expertises et conseils auprès du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT-AC).

La psychologue du travail reçoit les agents lors d'un entretien d'une heure en moyenne deux jours par semaine.

En 2018, 102 nouveaux agents ont été accueillis sur 92 jours de présence (95 en 2017 sur 88,5 jours) (analyse de la situation et évaluation des besoins et des attentes). Sur ces 102 agents, 27 ont bénéficié d'un accompagnement (ou suivi) à la suite de l'entretien d'analyse.

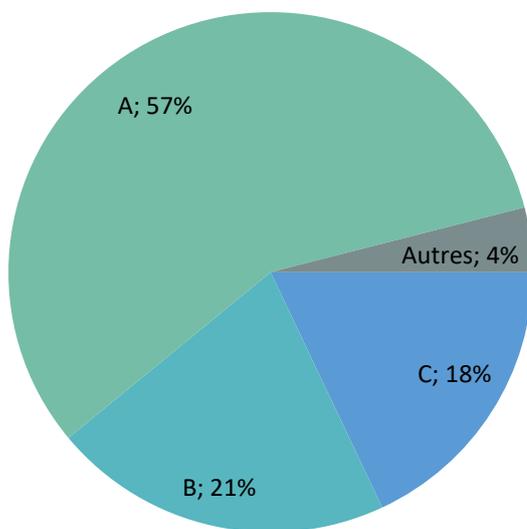
L'écart de l'effectif total entre 2017 et 2018 peut s'expliquer par l'investissement sur d'autres activités spécifiques que l'accueil et l'accompagnement des agents.

#### *Répartition des agents accueillis par catégorie et par service*

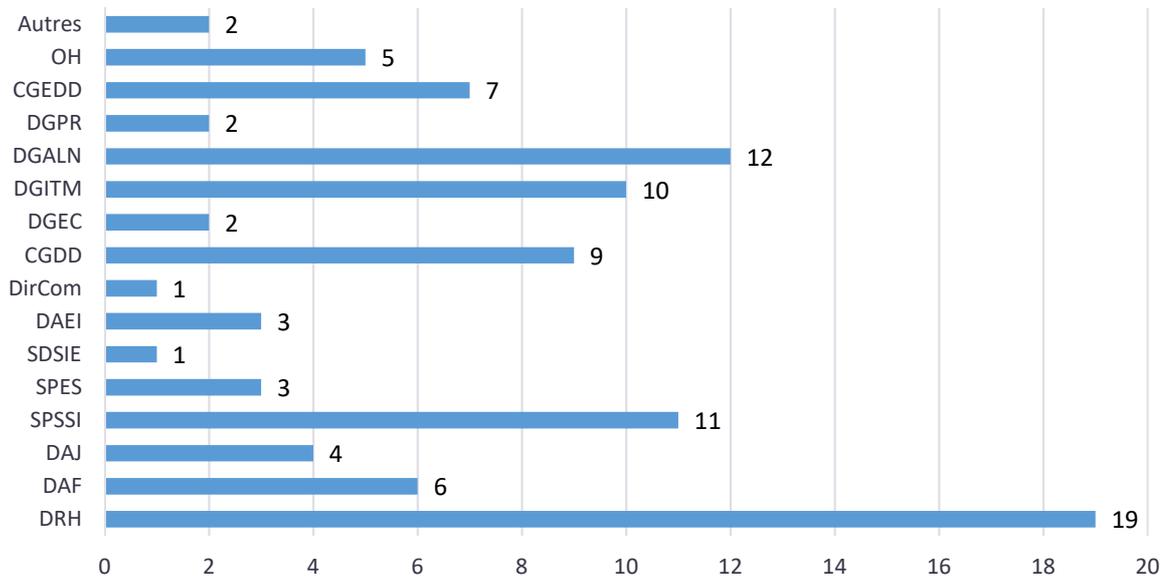
La répartition des agents par catégorie ayant sollicité la prestation semble être similaire à la répartition par catégorie de l'ensemble des agents du ministère.

Cette répartition laisse apparaître une prévalence des agents de catégorie « A ». Il serait réducteur de conclure que les agents de catégorie « A » ressentent plus le besoin d'être accompagnés sur leurs postes. Certains de ces agents sollicitent la psychologue du travail pour exprimer leur situation de mal-être, pour des conseils sur leurs postures managériales, mais également pour faciliter l'accompagnement de leurs agents par le bureau CRHAC2.

L'objectif n'étant pas de faire à la place de la hiérarchie, mais de conforter ou d'accompagner la hiérarchie dans la mise en œuvre de mesures, en tentant de prendre en considération l'ensemble du collectif de travail.



## Nombre d'agent par direction ayant sollicité la prestation

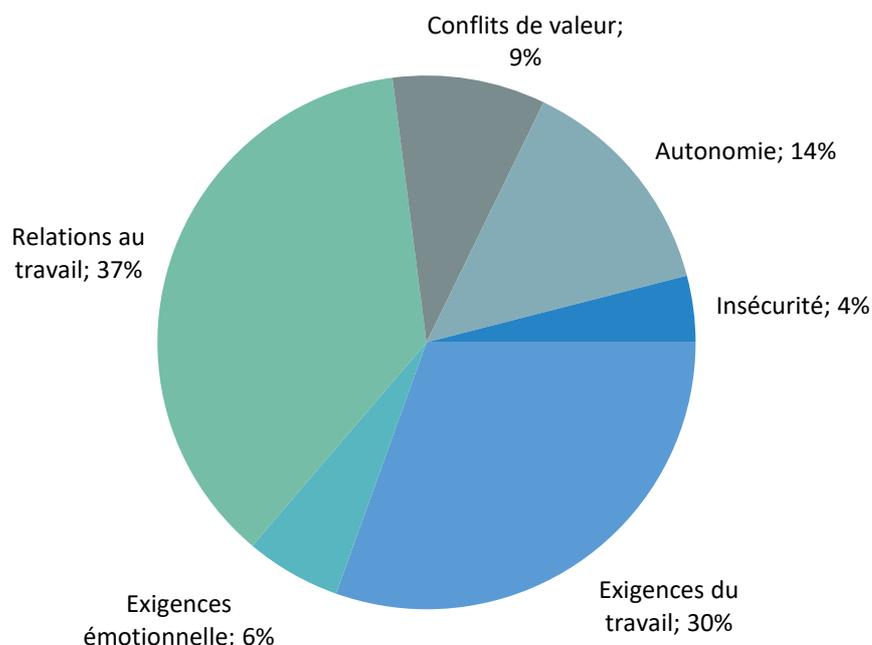


### Répartition par risques psycho-sociaux

En 2018, la psychologue du travail a utilisé le référentiel du **rapport Gollac** (2011) demandé par le ministère du Travail qui met en évidence **6 grands facteurs de Risques Psycho-sociaux** :

- intensité (complexité) et temps de travail : contraintes de rythme, objectifs irréalistes, objectifs flous, polyvalence, responsabilités, instructions contradictoires et interruptions d'activité, sous-qualification, urgences, retards, débordement, nombre d'heures, travail de nuit, travail posté, horaires antisociaux, extension de la disponibilité, présentisme (présence abusive sur le lieu de travail menant à un état de surmenage), difficulté de conciliation entre travail et hors-travail ;
- exigences émotionnelles ; (évalue la nécessité pour les agents de maîtriser leurs émotions face aux collègues d'une part, mais surtout face aux bénéficiaires du travail) : la relation au public, le contact avec la souffrance, le fait de devoir cacher ses émotions, le fait de devoir cacher sa peur (peur d'accidents, mais également peur des violences internes) ;
- autonomie (possibilité d'être acteur et non passif vis-à-vis de son travail) : autonomie dans la tâche, prévisibilité du travail, possibilité d'anticiper, utilisation des compétences, répétition, monotonie ;
- rapports sociaux au travail (qualité et soutien dans les relations interpersonnelles) : relation avec les collègues, relation avec la hiérarchie, relation avec les partenaires extérieurs, violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel, discriminations) ;
- conflits de valeur : conflits éthiques, travail jugé inutile, qualité empêchée, prise de distance/engagement ;
- insécurité de la situation de travail : insécurité de l'emploi, environnement de travail, changements non anticipés.

En 2018, 74% des agents venus en rendez-vous expriment vivre des situations de RPS. Les familles de risques « relations au travail » (37%) et « exigences du travail » (30%) sont les plus représentées chez les agents exprimant des situations de RPS. Le graphique ci-dessous représente la répartition de ces facteurs.



## 7. La sage-femme de prévention

La sage femme de prévention exerce les missions suivantes :

- information relative à la contraception ;
- MST ;
- visite pré-conceptionnelle ;
- accompagnement des femmes enceintes sur le lieu de travail (conseils personnalisés, entretien du 4e mois) ;
- cours théoriques et pratiques de préparation à la naissance ;
- accompagnement des femmes après un congé de maternité ;
- groupes d'échanges parentaux.

En 2018, la sage-femme de prévention a effectué :

- **656 consultations** (663 en 2017). Sur les 656 consultations réalisées, 140 ont eu lieu en tour Séquoia en 40 permanences (187 consultations en 42 permanences en 2017) ;
- 123 cours de préparation à la naissance (133 en 2017) ;
- 11 groupes de partage à la parentalité (10 en 2017) ;
- 41 consultations pré-conceptionnelle (26 en 2017) : en augmentation en administration centrale, elles ont pour but de diffuser des messages de prévention (selon la haute autorité de santé : bilans recommandés, médicaments préconisés notamment d'acide folique prévenant les malformations du tube neural (colonne vertébrale) et du palais (fente palatine)), d'évaluer et dépister les risques de pathologies maternelles pouvant être corrigées avant la conception, de vérifier les vaccinations préconisées et la mise à jour de ces vaccinations si nécessaire, d'évaluer le statut nutritionnel et de donner des informations sur l'équilibre alimentaire et l'hygiène de vie dans le but de rétablir l'équilibre avant de démarrer une grossesse.

Le nombre de nouveaux dossiers est constant : 41 en 2018 (37 en 2017).

Comme en 2016 et 2017, la sage-femme de prévention a constaté une baisse de la participation des femmes enceintes aux services proposés . Quatre raisons ressortent des entretiens :

- le manque de temps du fait de leur charge de travail plus conséquente et des pauses méridiennes raccourcies ;
- les femmes ayant déjà bénéficié de l'accompagnement en administration centrale sont plus sereines pour la deuxième ou troisième grossesse ;
- les bureaux partagés : les femmes évoquent un changement de comportements, une surveillance indirecte en bureau partagé qui induit une justification des absences ;
- le télétravail.

En 2018, 53 femmes de l'administration centrale ont donné naissance à des bébés vivants, en bonne santé (55 en 2017 et 56 en 2016). 24 femmes enceintes ont été arrêtées avant le congé pathologique pour menace d'accouchement prématuré ou retard de croissance intra-utérin.

## 8. La gynécologue de prévention

La gynécologue exerce des missions :

- de prévention et de conseil : évaluation personnalisée des facteurs de risque, conseils personnalisés, aide à la gestion de symptômes ;
- d'information : résultats d'examens, pathologies, cancers, fertilité, contraception, risques environnement ;
- d'accompagnement : cancers, parcours PMA, pré et post opératoire, pathologie gynécologique ;
- liées à la grossesse : aménagement horaire, prévention médicale, prévention environnement, accompagnement grossesse pathologique.

Les consultations ne se substituent pas à la consultation médicale auprès d'un médecin traitant ou d'un spécialiste en gynécologie-obstétrique. La gynécologue de prévention en informe les agents et les réoriente vers les praticiens de ville avec un courrier remis en mains propres à l'agent afin d'assurer une prise en charge efficace. Aucune prescription médicamenteuse ni d'examens complémentaires (hors du champ de la prévention) n'est assurée par la gynécologue de prévention.

Nombre de consultations réalisées	Rappel 2017	Nombre d'agentes reçues	Rappel 2017	Nombre de nouveaux dossiers	Rappel 2017
422	406	163	160	47	47

La plupart des agentes ont bien intégré le fait que la consultation ne peut se substituer au suivi habituel en médecine de ville, il ne persiste au cours de l'année 2018 que 5 agentes reçues sans suivi. Les motifs avancés sont les mêmes depuis quelques années: retraite du médecin, manque de disponibilité liée à la vie familiale et professionnelle, accompagnement des parents âgés ou malades, accompagnement d'enfants handicapés, suites de deuil, négligence.

Les agentes en retard de dépistage n'avaient soit pas donné de suite aux recommandations faites les années précédentes pour reprendre le suivi soit pas pu retrouver de professionnel de santé dans leur secteur géographique. Chaque agente concernée a été orientée avec un courrier de transmission.

Les agentes en catégorie A très investies professionnellement, subissent souvent des amplitudes horaires contraignantes et ne prennent pas le temps de s'occuper de leur état de santé, mais elles sont bien informées et motivées pour des attitudes de prévention. Dans les situations de rupture de suivi, elles reprennent assez rapidement la décision de reprendre un suivi, la majorité d'entre elles a un médecin traitant permettant d'assurer la continuité des soins en cas d'anomalies détectées. Les propositions de prévention faites en consultation s'avèrent efficaces et assorties de résultats tangibles liés à la compréhension rapide des enjeux de santé. Il en est de même pour les agentes en catégorie B.

Pour les agentes en catégorie C, le constat est identique aux années précédentes : l'état de santé n'est pas une priorité par rapport aux difficultés de la vie quotidienne et le coût de la consultation est un frein important. Dans ce cas, l'orientation pour celles qui n'ont pas de gynécologue se fera sur les centres médicaux conventionnés sans dépassement d'honoraires.

Certaines agentes consultent de nombreuses fois (10 à 20 fois) en accompagnement dans les situations suivantes : cancérologie, PMA, pathologies chroniques, grossesse ou suite de grossesses pathologiques, situations pré et post-opératoire, entretiens d'écoute.

Les motifs de consultations pour les symptômes sont les mêmes depuis de nombreuses années et les agentes expriment le fait que l'examen clinique et la prise en charge rapide, sur le lieu de travail, leur ont été d'une grande aide et leur ont permis de rejoindre le poste de travail avec plus de sérénité. Il en est de même pour les agentes ayant bénéficié d'informations sur les pathologies.

2 agentes présentaient une symptomatologie majeure de fatigue impactant de façon négative leur activité professionnelle. Cette situation a nécessité un bilan complet de la situation médicale, personnelle et professionnelle et 4 agentes ont été orientées auprès de la psychologue du travail pour des états de souffrance au travail dépistés à l'occasion de la consultation.

Les agentes en péri-ménopause et ménopause sont pour la plupart rassurées et arrivent à mieux gérer les symptômes ou les anticiper. Les agentes sont très demandeuses de les aider au choix des thérapeutiques les plus adaptées qu'il s'agisse de compléments alimentaires spécifiques ou d'explications sur les risques des traitements hormonaux auxquels elles ont besoin de recourir, dans les cas de symptômes invalidants et impactant fortement la qualité de vie et leur activité professionnelle.

En cours de traitement, certaines sont venues valider les informations médicales reçues par leur médecin. Cette consultation permet également d'aborder la prévention des cancers et de l'ostéoporose.

L'accompagnement en cancérologie a bénéficié à 6 agentes dont 5 pour antécédents de cancer et 1 pour cancer diagnostiqué dans l'année. Les personnes concernées témoignent, grâce à ce dispositif, de la diminution de l'impact néfaste du parcours thérapeutique sur leur activité professionnelle. Elles ont pu maintenir pour celles qui le souhaitent leur activité ou diminuer leur temps d'arrêt de travail avec des aménagements adaptés. Les personnes expriment le bénéfice de ce maintien, leur permettant de ne pas se sentir «dépassees», ni «mises à l'écart» et de ne pas être trop pénalisées sur le plan financier.

Pour chacune d'elles, la bonne compréhension de la situation, au sein de leur équipe de travail a facilité ce choix. Ce dispositif d'accompagnement est encore très peu connu.

Les consultations pour information chez les femmes enceintes ont permis à la gynécologue de prévention de connaître la majorité de femmes enceintes, ce qui n'était pas le cas précédemment et de les faire bénéficier d'une prévention en particulier dans le domaine des risques environnementaux. Il est à noter que certaines agentes, en particulier celles en catégorie A/A+ ne s'autorisent pas à bénéficier du dispositif ou n'en pas la possibilité concrète. Les raisons évoquées sont la charge de travail incompressible, les responsabilités exercées. Cette année il semble que la situation se normalise, les agentes se sentant plus à l'aise pour bénéficier de ce dispositif.

La majorité des consultations d'accompagnement prénatal ou au retour du congé de maternité est motivée par des pathologies de la grossesse, des antécédents d'accidents lors de grossesses précédentes, des difficultés à la reprise d'activité professionnelle, (essentiellement due à la fatigue, aux difficultés à concilier la vie de jeune maman avec l'activité professionnelle, à des carences en fer). Dans ces situations, les agentes fragilisées éprouvent une réassurance forte de pouvoir être accompagnées et informées sur le lieu de travail d'autant que ces situations sont souvent «banalisées».

## **D) Les faits saillants**

### **1. Les plans de prévention des risques psycho-sociaux**

En 2016, une première phase diagnostic des risques psycho-sociaux (RPS) a été engagée au sein de l'administration centrale. Un questionnaire intitulé "Mon vécu au travail" a été envoyé à l'ensemble des agents avec un taux de participation de 55%. Les résultats de cette enquête ont permis de réaliser une cartographie des RPS par directions générales et services.

Une seconde phase opérationnelle a commencé en 2018, dans le cadre de l'actualisation des DUERP avec :

- en janvier, la présentation de leur cartographie à chaque chef de service par la cheffe de département CRHAC et la psychologue du travail
- en mars, la formation par l'ANACT des professionnels médico-socio du bureau CRHAC2, des référents RH associés à l'actualisation du DUERP et des assistants de prévention,
- en avril, la présentation en inter DAC et au réseau des BRH de la démarche pilotée par SG/DRH/CRHAC, Cette démarche préconisait la constitution de plans de prévention sur un modèle commun (canevas) reprenant les 3 axes de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) avec 2 niveaux d'actions à mettre en œuvre (13 par le SG et 11 par les DAC).
- en mai, transmission du canevas élaboré par SG/DRH/CRHAC aux services et directions de l'AC

Les directions générales et services ont travaillé sur leurs plans de prévention RPS et ceux-ci ont été présentés au CHSCT-AC du 18 octobre 2018, à l'exception de celui de la DGITM en cours de finalisation.

Ces plans de prévention RPS ont permis de valoriser des actions déjà en cours depuis l'enquête de 2016 et d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre les années suivantes au sein de chaque entité. Ces actions concernent principalement les trois facteurs de risque psychosociaux identifiés : les relations de travail, les exigences émotionnelles et l'intensité/exigence du travail.

### **2. L'inondation dans l'arche paroi sud**

A la suite d'une rupture de canalisation d'eau dans la nuit du 27 au 28 avril 2018, les niveaux -4 et -5 ont été inondés entraînant des dégâts conséquents dans les locaux techniques implantés à ces étages, touchant à l'alimentation électrique et ayant un impact sur la sécurité incendie, les ascenseurs, la climatisation, la restauration collective, l'accès au parking et aux locaux culturels et sportifs, le quai de livraison.

L'Arche a donc été fermée jusqu'au 9 mai 2018, le temps d'assécher les niveaux -4 et -5, de remettre en service l'alimentation électrique, les ascenseurs (fonctionnement plus lent qu'à l'ordinaire), la téléphonie, l'informatique, le service sécurité incendie et les contrôles d'accès, le renouvellement d'air (climatisation non remise en fonction).

Face à des températures élevées dans le bâtiment dues à l'absence de climatisation, lors du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale (CHSCT-AC) extraordinaire du 8 juin 2018, les membres du CHSCT-AC représentants du personnel ont voté une proposition demandant « *que le médecin de prévention émette un avis sur le caractère adapté ou impropre au travail des bureaux et locaux des étages 1 et 2 de l'Arche Sud et, si certains de ces locaux ne peuvent pas être considérés comme des locaux de travail, préconise quels travaux et aménagements doivent y être faits. Qu'un calendrier de ces travaux soit établi et communiqué aux agents et au CHSCT.* »

Malgré les réponses apportées par l'administration en date des 12 et 15 juin 2018, les membres du CHSCT-AC représentants du personnel, en séance du 26 juin 2018, ont procédé à la lecture et au vote de la proposition suivante dans le cadre de l'article 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié :

« *Suite aux préconisations votées lors du CHSCT-AC extraordinaire du 8 juin 2018, les membres du CHSCT-AC constatent que le médecin de prévention n'a pas qualifié les locaux des étages 1 et 2 de l'Arche Sud comme des locaux adaptés au travail. Ils demandent donc à l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail de constater l'existence d'un désaccord sérieux et persistant sur ce point.* »

En conséquence, l'inspection santé et sécurité au travail (ISST) s'est rendu sur place afin de contrôler l'organisation et les conditions de travail dans ces étages du 4 au 18 juillet 2018 et a rendu son rapport le 27 juillet 2018.

Dans le cadre d'un CHSCT-AC du 18 octobre 2018, l'administration a apporté des éléments de réponse aux recommandations émises par l'ISST. Cependant, les membres du CHSCT-AC représentants du personnel ont indiqué que le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'avait pas permis de lever le désaccord.

Les membres du CHSCT-AC ont décidé d'appliquer l'article 5-5 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 et de saisir l'inspecteur du travail. L'administration a donc sollicité l'unité départementale des Hauts-de-Seine de la DIRECCTE par courrier le 13 novembre 2018 et reste dans l'attente de la réponse de l'inspecteur du travail.

### 3. L'expertise agréée de la cellule des dossiers

Dans le cadre du regroupement immobilier de l'administration centrale à La Défense, la cellule des dossiers des ministères a été installée au sein de l'Arche en avril 2017. Cette cellule, composée d'une cheffe de pôle et de 4 agents de catégorie C, assure la gestion des dossiers administratifs des personnels de l'administration.

Les agents de la cellule ont vu leurs conditions de travail modifiées suite au déménagement dans l'Arche. En effet, auparavant, le traitement des dossiers et des pièces était en partie automatisé : deux robots procédaient au déplacement des bacs contenant les dossiers jusqu'au bureau des agents, où ceux-ci pouvaient ensuite effectuer les opérations de classement, d'entrée et de sortie des dossiers. Désormais, le traitement des dossiers et des pièces à classer est devenu manuel. Les agents se déplacent pour effectuer les manipulations nécessaires. Ils peuvent être ainsi amenés à être isolés dans les salles de stockage. Il est à noter que l'ensemble des dossiers est confidentiel : la cellule des dossiers et notamment les salles de stockage des dossiers ne peuvent être des lieux libres d'accès.

Pour pallier la suppression des robots, un certain nombre de choix techniques ont été faits :

- mise en œuvre d'armoires mobiles électriques, dont les rayonnages les plus bas et les plus hauts ont été neutralisés pour limiter les troubles musculo-squelettiques ;
- installation de tablettes de consultation pour faciliter la manipulation des dossiers.

Par ailleurs, d'autres actions sont actuellement en cours de mise en œuvre ou en phase de test :

- acquisition de serre-livres en remplacement des boîtes d'archivage;
- mise en place de chariots mobiles pour permettre le transport des dossiers vers l'espace de travail ;
- développement d'un logiciel dédié, permettant l'identification des dossiers depuis les postes de travail ;
- aménagements mobiliers personnalisés, en dérogation à la charte d'aménagement mise en œuvre pour l'ensemble des bureaux des deux immeubles de grande hauteur (IGH) des services des ministères implantés à la Défense (tables de consultations, etc.).

L'expertise agréée, demandée par le comité hygiène sécurité et conditions de travail de l'administration centrale (CHSCT-AC), lors de la séance plénière du 20 octobre 2017, avait pour objectifs :

- bénéficier d'un diagnostic externe sur les possibilités d'améliorer l'organisation du service actuelle (tirer le meilleur parti de la configuration des locaux et des ressources humaines de la cellule des dossiers) ;
- formuler des propositions pour améliorer les conditions de travail des agents.

Le rapport de l'expertise agréée a été présenté au CHSCT-AC du 29 novembre 2018.

### 4. La médecine de prévention

A la suite des démissions des médecins de prévention, au premier trimestre 2018, les membres du CHSCT-AC représentants du personnel, en séance du 18 octobre 2018, ont procédé à la lecture et au vote de la proposition suivante dans le cadre de l'article 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié :

*« Le 26 juin 2018, le CHSCT a préconisé le recours immédiat à un service de santé au travail pour obtenir des vacations de médecins du travail équivalents à au moins 2 ETP jusqu'au recrutement de médecins de prévention. L'obligation de recrutement d'au moins 2 ETP est imposée par le code du travail pour garantir une réelle surveillance médicale aux 4500 agents de l'administration centrale. Parmi les nombreux manquements à la réglementation induits par la privation de médecins de prévention, on peut citer de fait l'absence d'un tiers temps du médecin de prévention en milieu de travail. Cette défaillance ne permet pas d'éclairer le CHSCT notamment en matière de prévention des RPS et d'établir la fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propre à chaque service et les effectifs d'agents exposés à ces risques qui doivent obligatoirement bénéficier d'une visite médicale au moins annuelle.*

*Quand le programme de prévention du SG n'évoque même pas le problème, ni les moyens à mettre en œuvre pour tenter de recruter durablement des médecins de prévention, le CHSCT ne peut que s'interroger et en particulier sur les motifs de démission de 4 médecins en moins de 2 ans.*

*Au regard d'une administration centrale ancrée dans le déni de situations de travail présentant un risque grave pour la santé et la sécurité des agents, de son désaccord persistant pour une solution palliative immédiate d'augmentation des vacations demandée le 26 juin 2018, alors que l'ISST confirmait dans son rapport en date du 26 juillet dernier que "la médecine de prévention reste un maillon fragile dans le dispositif de la prévention en administration centrale (0,2 ETP) et que dans l'attente d'effectifs à hauteur des possibilités de recrutement, il serait utile d'examiner la possibilité d'augmenter les vacations actuelles".*

Le CHSCT demande à l'ISST de constater un désaccord sérieux et persistant entre l'administration et les membres du CHSCT sur la solution de l'administration qui n'est pas à la hauteur de la gravité de la situation et du risque sur leur santé encourus par les agents de l'administration centrale. »

L'ISST a considéré qu'il s'agissait d'un usage inapproprié de la réglementation. Le désaccord sérieux est persistant implique une appréciation différente entre les représentants du personnel membres du CHSCT-AC et de l'administration. L'administration afin de satisfaire à son obligation réglementaire d'un service de médecine de prévention au sein de l'administration centrale s'est engagée dans une procédure de recrutements de médecins sous contrat puis de passation d'un marché public.

## E) Les conditions de travail

### 1. La durée et l'aménagement du travail

En administration centrale, le principe général est l'horaire variable avec une obligation de présence pendant des plages fixes de 9h30 à 11h30 et de 14h15 à 16h15. Les agents choisissent entre 3 modalités :

Modalités	n°2bis	n°3bis	n°4bis
Durée hebdomadaire du travail	36 h	37 h	38 h 30
Durée journalière du travail	7 h 12	7 h 24	7 h 42
Nombre de jours ARTT	5	11	19
Possibilités de récupération en plus des congés légaux	2j/mois	1j/mois	0,5j/mois

### 2. Les agents en horaires de nuit

Est considéré comme du travail de nuit, le travail effectué de 22h à 7h le lendemain.

#### Centre ministériel de veille opérationnel et d'alerte (CMVOA-SG)

Les quatorze agents du CMVOA relevant du SG exercent une veille permanente sur l'accidentologie, les risques, les menaces et les actes de malveillance et sont en travail posté. Ils bénéficient à ce titre d'un suivi médical renforcé.

Le travail des opérateurs est organisé par cycles de six semaines (cf. RI ARTT AC), au cours desquels les opérateurs alternent des périodes de trois jours travaillés, suivies de trois jours de repos. Chaque période travaillée comprend successivement, et dans cet ordre, une vacation du matin (6h15-14h00), une vacation d'après-midi (13h00-21h15) et une vacation de nuit (21h00-6h30).

#### Service des politiques support et des systèmes d'information (SPSSI)

##### Bureau de l'accueil du public et des services d'utilité collective (ATL 1)

- *Standard téléphonique*

Le standard assure la gestion de toutes les communications téléphoniques de l'administration centrale et des cabinets des ministères selon un mode d'organisation en équipes successives compte tenu des contraintes de continuité de service 24 heures sur 24.

Le fonctionnement du standard repose sur un travail posté continu pour pouvoir assurer 365 jours par an et 24h/24 la continuité du service. Dès lors, à l'exception du responsable du standard, ce service est organisé selon un dispositif d'horaires fixes.

Lors des permanences de nuit, le service est assuré par un seul agent organisé selon l'une tranche horaires de 20h00 – 8h00 avec pause de deux heures à prendre de 2h00 à 4h00 (cf. RI ARTT AC). Les agents concernés sont au nombre de 11.

- *Conducteurs*

28 conducteurs sur 33 ainsi que les 2 régulateurs sont amenés à travailler de nuit (travail en brigade pour les chauffeurs pool et régulateurs, une semaine sur deux pour les chauffeurs ministre).

##### Bureau des prestations contractuelles (ATL2)

Deux agents affectés au garage peuvent être amenés à travailler la nuit dans le cadre de permanences.

##### Bureau de la gestion technique du patrimoine immobilier de l'AC (ATL3)

Afin d'assurer l'exploitation des bâtiments, les maintenances mensuelles ou annuelles des installations primaires et lors de la tenue de manifestations, **cinq agents** sont amenés à effectuer des permanences de nuit et week-end.

Ponctuellement, trois agents travaillent de nuit lors des maintenances.

### 3. Les agents en horaires décalés

Le « travail décalé » peut être assimilé à l'« horaire atypique de travail » tel qu'il est défini, notamment, dans les brochures de l'Institut national de Recherche et de Sécurité (INRS) : L'expression « horaire atypique » s'applique à tous les aménagements du temps de travail situés en dehors du cadre de la semaine standard (définie comme 5 jours travaillés, du lundi au vendredi, horaires compris

entre 7h00 et 20h00, régularité des jours et heures travaillés, absence de travail les jours fériés). Les formes d'horaires atypiques les plus connues sont le travail de nuit, le travail posté et le travail de fin de semaine.

#### Service des politiques support et des systèmes d'information (SPSSI)

##### Bureau de l'accueil du public et des services d'utilité collective (ATL1) :

- *Standard téléphonique*

Comme indiqué au chapitre 3.2.1.2.1, les agents du standard téléphonique sont amenés à exercer selon un mode d'organisation en équipes successives en raison des contraintes de continuité de service 24 heures sur 24.

Les jours ouvrés de 8h00 à 20h00, le service est assuré par 11 agents exerçant des horaires décalés.

- *Conducteurs*

28 conducteurs sur 33 ainsi que les 2 régulateurs sont amenés à travailler de nuit (travail en brigade pour les chauffeurs pool et régulateurs, une semaine sur deux pour les chauffeurs ministre).

##### Bureau de la gestion technique du patrimoine immobilier (ATL3) :

En 2017 aucun agent n'a été concerné par le travail en horaires décalés même de façon ponctuelle.

#### Service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévention des inondations – DGPR

Certains agents du Schapi (25 agents à ce jour) peuvent être amenés à effectuer des interventions en horaires décalés dans le cadre de l'astreinte mise en place pour l'activité opérationnelle de production de la vigilance crues. Il s'agit de treize prévisionnistes, six agents de direction (direction, adjoint et chefs de pôle) et six agents du pôle informatique.

#### Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)

Des horaires décalés sont effectués à la sous-direction des systèmes d'information maritimes (Direction des affaires maritimes - DAM)

##### Fonction de gardien et d'agent de sécurité (cf. RI ARTT AC) :

L'agent de service qui a également la fonction de gardien et d'agent de sécurité est chargé d'assurer l'ouverture des portes à 7h00 et leur fermeture à 20h00.

Il assure en outre une ronde de sécurité tous les soirs du lundi au vendredi et le samedi matin.

##### Astreinte du centre serveur des affaires maritimes :

En 2017, le service SI3 compte 8 agents classés en « non tertiaire à risque » du fait de l'astreinte effectuée au centre serveur qui assure une permanence dans les locaux en jours ouvrés de 8h à 17h30.

En complément, un de ces agents d'astreinte est joignable 24h/24 7j/7.

Il peut ainsi traiter les demandes du PSIN, de la société de télésurveillance (alarmes techniques), des CROSS et de la DAM en dehors des heures ouvrées. Il peut prendre la main à distance via un système sécurisé.

Il peut également être sur place en moins d'une heure.

## **4. Les conditions physiques de travail**

### **Agents exposés à certains risques professionnels**

Les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à certains risques professionnels dont le bruit, les agents chimiques dangereux et les risques ionisants sont déterminés par le code du travail (quatrième partie, livre IV).

L'article L. 4121-1 du code du travail précise que « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

#### **Exposition au bruit**

On parle de bruit lorsqu'un ensemble de sons est perçu comme gênant et à partir d'un certain niveau de seuil d'exposition.

L'exposition est évaluée à partir de deux paramètres :

- l'exposition moyenne quotidienne (sur 8 heures : notée Lex, 8h, 80 dB) ;
- l'exposition instantanée aux bruits très courts (niveau crête : noté Lp,c, 135 dB).

En 2018, 12 agents ont été exposés au bruit en administration centrale. Les agents exposés au bruit sont affectés au SG/SPSSI/ATL.

Une fiche de prévention d'exposition à certains facteurs de risques professionnels a été établie pour chaque agent exposé au risque. Les actions de prévention mises en œuvre sont :

- les équipements de protection collective (EPC) : l'affichage des consignes de sécurité et de l'obligation du port d'équipement de protection individuelle (EPI) ;
- les mesures de protection individuelle : la dotation et port d'EPI et surveillance médicale particulière.

### **Exposition aux vibrations mécaniques**

C'est l'exposition aux vibrations générées par certaines machines portatives ou guidées à la main.

En 2018, 2 agents ont été exposés aux vibrations mécaniques transmises au système bras-main en administration centrale. Les agents exposés à celles-ci sont affectés au SG/SPSSI/ATL.

Une fiche de prévention d'exposition à certains facteurs de risques professionnels a été établie pour chaque agent exposé au risque. Les actions de prévention mises en œuvre sont :

- les mesures de protection collective (EPC) : l'affichage des consignes de sécurité et de l'obligation du port d'EPI ;
- la vérification périodique des équipements et des machines.

### **Exposition à la manutention manuelle**

En 2018, 8 agents ont été exposés au risque de la manutention manuelle.

Les agents exposés au risque de la manutention manuelle sont affectés au SG/SPSSI/ATL.

Une fiche de prévention d'exposition à certains facteurs de risques professionnels a été établie pour chaque agent exposé au risque.

### **Exposition aux agents chimiques dangereux (ACD)**

C'est l'exposition à des substances ou produits sous forme liquide, solide ou gazeux.

En 2018, 14 agents ont été exposés aux agents chimiques dangereux en administration centrale.

Les agents exposés aux agents chimiques dangereux sont affectés au SG/SPSSI/ATL.

Une fiche de prévention d'exposition à certains facteurs de risques professionnels a été établie pour chaque agent exposé au risque.

Les actions de prévention mises en œuvre sont :

- les mesures de protection collective (EPC) : l'affichage des consignes de sécurité et de l'obligation du port d'EPI ;
- les mesures de protection individuelle : le port d'équipement de protection individuelle (EPI) et la surveillance médicale particulière.

### **Exposition aux poussières de bois**

En 2018, 2 agents ont été exposés aux poussières de bois.

Les agents exposés aux poussières de bois sont affectés au SG/SPSSI/ATL.

Une fiche de prévention d'exposition à certains facteurs de risques professionnels a été établie pour chaque agent exposé au risque.

Les actions de prévention mises en œuvre sont :

- les mesures de protection collective : l'affichage des consignes de sécurité et de l'obligation du port d'EPI ;
- les mesures de protection individuelle : le port d'équipement de protection individuelle (EPI) et la surveillance médicale particulière.

### **Exposition à l'amiante : suivi médical des agents qui ont pu être exposés au risque amiante**

L'établissement d'une fiche d'exposition à l'amiante a été rendu obligatoire par décret n°2001-97 du 1er février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Cette fiche est rédigée par le chef de service et a vocation à retracer les expositions aux poussières d'amiante auxquelles certains agents peuvent être ou avoir été exposés au cours de leur activité professionnelle, jusqu'à leur départ en retraite.

Lorsque l'exposition est antérieure au 31 janvier 2012, les agents doivent bénéficier d'une attestation d'exposition élaborée par le chef de service et permettant de tracer les expositions.

Le décret n°2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposé à une substance CMR subordonne le droit au suivi médical post professionnel à la délivrance d'une attestation d'exposition à un risque CMR, lorsque l'exposition est antérieure au 31 janvier 2012

### **Suivi médical des agents exposés**

Les agents qui ont pu être exposés au risque amiante sont chargés de l'exploitation des bâtiments et de la maintenance.

En 2018, 1 agent a bénéficié d'une surveillance médicale complémentaire.  
 Une fiche d'exposition à l'amiante a été établie pour chaque agent ayant été exposé au risque.

### Exposition aux rayonnements ionisants

L'employeur prend les mesures générales administratives et techniques, notamment en matière d'organisation du travail et de conditions de travail, nécessaires pour assurer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles susceptibles d'être causés par l'exposition aux rayonnements ionisants résultant des activités ou des interventions mentionnées à l'article R.4451-1 du code de travail.

Conformément à l'article R 4453-19 du code de travail chaque travailleur appelé à exécuter une opération en zone surveillée, en zone contrôlée fait l'objet d'un suivi dosimétrique adapté au mode d'exposition.

Le suivi dosimétrique est assuré par des mesures individuelles, appelées dosimétrie passive.  
 Au-delà de ce suivi dosimétrique, de nombreuses obligations réglementaires encadrent l'utilisation des rayonnements afin d'en prévenir les risques.

En 2018, 22 agents ont été exposés aux risques ionisants en administration centrale.

Les agents exposés aux rayonnements ionisants sont en charge de l'inspection des installations nucléaires et des sites classés, affectés au SG/SDSIE/DSN.

Les actions de prévention mises en œuvre sont :

- les mesures de protection collective : la formation, l'affichage des consignes de sécurité ;
- les mesures de protection individuelle : la dosimétrie passive (convention avec l'institut de recherche de la sécurité nucléaire : IRSN), la dotation et le port d'EPI, la surveillance médicale renforcée (convention avec le commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives : CEA).

## F) Les actions de formation

### 1. Les actions du bureau de la formation (SG/DRH/CRHAC3)

#### Développement personnel et outils d'efficacité professionnelle : prévention et santé au travail

Actions	Nbre jours	Nbre sessions	Agents convoqués	Agents présents	Montant en €
Du droit à la déconnexion au bon usage des mails	1	1	8	7	1 090,00 €
Entraîner sa mémoire au quotidien	2	1	13	11	2 304,00 €
Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1)	6	6	60	55	4 740,00 €
Conférences retraites fonctionnaires d'État	0,5	1	78	58	Formateurs internes
Conférences retraites polypensionnés	0,5	1	30	24	0,00 €
Conférence sur le conseil personnalisé et l'accompagnement des parcours professionnels	0,5	2	26	18	Formateurs internes
Sensibilisation au handicap psychique	0,5	1	12	8	1 000,00 €
Bien vivre sa retraite	3	2	25	22	9 072,00 €
Conférence harcèlement et travail, maîtriser le cadre juridique, prévenir et réagir	0,5	1	54	45	1 080,00 €
Prévention des conduites addictives	2	1	15	12	1 698,00 €
Prévention du risque suicidaire	1	1	8	7	1 848,00 €
Actions	Nbre jours	Nbre sessions	Agents convoqués	Agents présents	Montant en €
Bureau partagé trouver ses marques pour bien travailler	1	1	5	5	2 520,00 €
Conférence Animation théâtralisée sur le handicap	0,5	1	22	13	4 200,00 €

Gérer son stress efficacement et pour longtemps	3	2	19	18	9 072,00 €
Mieux gérer ses émotions à l'oral	2	1	0	8	1 974,00 €
Bien vivre les changements	2	1	6	5	2 304,00 €
Instaurer des relations de travail positives avec ses collègues et sa hiérarchie	2	1	14	10	2 304,00 €
Les clés d'une écoute active	2	1	8	8	2 304,00 €
Formation des agents en télétravail	1	1	12	12	1 140,00 €
Formation des agents en télétravail	0,5	2	19	17	Formateurs internes

## Management

Actions	Nbre jours	Nbre sessions	Agents convoqués	Agents présents	Montant en €
Devenir manager réussir sa prise de poste (module 1)	1	5	31	30	4 535,60 €
Formation des managers ayant à encadrer des agents en situation de télétravail	0,5	2	15	11	Formateurs internes
Manager dans un contexte de changement	1	1	13	13	920,00 €
Les clés pour accompagner une équipe complexe	2	2	11	10	1 840,00 €
Management et qualité de vie au travail	1	1	8	6	920,00 €
Sensibilisation à la prévention des RPS , à la discrimination et au harcèlement	2	1	9	6	1 840,00 €

### 2. Les conférences au titre du comité local d'action social (CLAS)

Deux conférences et deux journées de sensibilisation se sont tenues dans le cadre du CLAS :

- journées de sensibilisation « Gagner en estime de soi » : 12 participants le 14 septembre 2018 et 13 participants le 9 novembre 2018 ;
- conférence « Nouvelles technologies, risques et addictions » le 12 novembre 2018 avec 12 participants ;
- conférence « Réflexes anti-stress au quotidien » le 19 novembre 2018 avec 24 participants.

### 3. Les actions de formation et d'information mises en place par les conseillers de prévention

- Formation et accompagnement des assistants de prévention d'administration centrale en ergonomie des postes de travail sur écran ;
- Réunions « zoom prévention » co-animées avec les inspecteurs santé sécurité au travail à destination des assistants de prévention ;
- Interprétations en langue des signes française et langue parlée complétée ;
- Formations logiciel pour agents déficients visuels.