



FERC CGT 66
Fédération Education Recherche Culture
CGT des Pyrénées Orientales

Tél: 06 16 22 27 22

email: ferc.cgt66@wanadoo.fr / cgtmillas@wanadoo.fr

Site internet: <http://ferc.cgt.66.over-blog.com/>



Santé physique et mentale au travail :

Quelques repères juridiques

Le dossier FERC CGT 66

Remerciements au SEP-CGTG, (Syndicat de l'Enseignement Public CGT de Guadeloupe).

*La souffrance au travail et le Droit dans la
Fonction Publique en général et l'Education
Nationale en particulier...*

Sommaire

5. *Quelques principes et repères*
6. *Hiérarchie des normes juridiques*
7. *Schéma général au niveau national*
8. *Schéma général au niveau international*
9. *Exemple pratique de la hiérarchie des normes juridiques*
10. *Principes généraux en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.*
11. *Principes généraux en matière de prévention et de Code du Travail*
13. *Harcèlement moral*
14. *Devoirs des agents et responsabilités des chefs de service*
15. *Obligation d'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels*
16. *Décret du 28 05 1982, relatif à l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail dans la Fonction Publique*
20. *Mise en place des CHS Académiques et Départementaux*
25. *Les ACMO*
26. *Désignation des ACMO*
27. *Mission des ACMO*
29. *Formation des ACMO*
30. *L'ACMO dans les établissements d'enseignement Technique et professionnel*
32. *Le devoir de protection des agents*
33. *Code Pénal, l'outrage*
34. *Code Pénal, le Harcèlement*
35. *Le Droit de Retraite*

Quelques principes et repères

Régulièrement les responsables locaux ou nationaux de l'Education Nationale, les Inspecteurs Généraux s'en prennent à l'absentéisme enseignant.

Selon eux, ce phénomène serait dû au caractère abusif des congés maladies pris par les instituteurs ou professeurs grâce à la complicité de médecins peu scrupuleux.

Il est grand temps que les enseignants et leurs représentants s'approprient et fassent vivre les outils ou les dispositifs qui dans la Fonction Publique sont destinés à protéger la santé des personnels.

Connaître les textes juridiques ou réglementaires relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail permettrait de rappeler avec force à ceux qui sont si prompts à fustiger leurs agents, qu'ils ont aussi des obligations élémentaires envers eux.

Si manquements il y a, ceux-ci sont peut-être davantage en effet à chercher dans la manière désinvolte dont l'administration gère les personnels éducatifs que chez ces derniers.

Etre un employeur, ce n'est pas seulement verser un salaire à ses employés, se mettre en position de fixer des objectifs et commenter les résultats, c'est aussi sacrifier à un certain nombre de devoirs, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, d'évaluation et de prévention des risques professionnels, de protection de la personne au travail.

Enseigner est un métier bien spécifique. Ceci ne doit plus faire accepter le fait que les règles du droit s'arrêtent à l'entrée des établissements scolaires ou aux portes du Rectorat.

L'objet de ces quelques pages est de rappeler quelques principes juridiques en vigueur dans la fonction publique et donc théoriquement dans l'Education Nationale.

Face à l'arrogance et à la suffisance d'une administration qui voudrait tout avoir sans rien donner, il est urgent d'exiger l'application des textes législatifs ou réglementaires existant relatifs à la préservation de la santé physique et mentale au travail.

Il est bien évident que dans ces quelques pages, seuls quelques textes de base sont présentés.

Le site de Legifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>) permettra avec un peu d'habitude, de trouver assez facilement d'autres références.

Pour mémoire, ce document commence par un rappel de la hiérarchie des normes juridiques, de la Constitution au règlement intérieur. En effet, l'administration de l'Education Nationale a tendance à ne connaître que les circulaires ou les notes de services et à oublier les textes des échelons supérieurs (lois et décrets et quelquefois même Constitution.)

Hiérarchie des normes juridiques

Un texte juridique ne doit jamais contredire l'esprit du texte de l'échelon supérieur.

Pour exemple, une loi doit être conforme à la Constitution.

De la même manière, un règlement intérieur ne peut jamais aller à l'encontre de ce qui est fixé par décret.

Lorsqu'une juridiction administrative affirme avec cohérence et constance une règle de droit, celle-ci « fait jurisprudence », c'est à dire qu'elle s'impose.

Schéma général au niveau national

Constitution



Préambule de la Constitution
(à valeur constitutionnelle)



Loi

(ex : le statut général des fonctionnaires)



ou ordonnance
(à valeur législative)



Décret

(du Président de la République, pris en conseil des ministres, pris en Conseil d'Etat, pris après avis d'un conseil consultatif, simple)



Arrêté

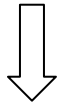
(inter ministériel, ministériel, préfectoral, rectoral, municipal)



Circulaire



Directive

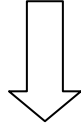


Règlement intérieur

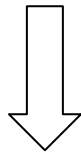
(des assemblées locales des lycées, collèges, écoles...)

Schéma général au niveau international

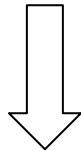
Traité international



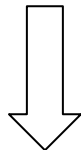
Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme



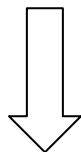
Droit communautaire



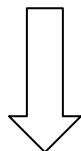
Droit originaire



Traité de Rome



Droit dérivé (directives, règlements...)



Traités multi latéraux, unilatéraux

Exemple pratique de la hiérarchie des normes juridiques

Cas d'un élève ayant tenu des propos outrageant à l'égard d'un professeur...

De la Constitution à la décision d'un Proviseur...

Source : Aide mémoire – Droit administratif – SIREY

<p>Constitution art. 34 – 4 octobre 1958</p> <p>Principe fondamental reconnu par les lois de la république</p>	<p>La loi détermine les principes fondamentaux.... De l'enseignement »</p> <p>Droit de la défense (Avis du Conseil Constitutionnel 9624 DC. 23 janvier 1987. Conseil de la concurrence)</p>
<p>Loi 22 juillet 1983 (art. 15.7) n° 83-663</p>	<p>Le chef d'établissement est désigné par l'autorité de l'Etat. Il représente l'Etat au sein de l'établissement.</p>
<p>Décret 30 août 1985 n°85-924 modifié 5 juillet 2000 (art 8-2) n° 2000-620</p>	<p>« En qualité de représentant de l'Etat au sein de l'établissement, le chef d'établissement :.....e) engage les actions disciplinaires et intente les poursuites devant les juridictions compétentes. A l'égard des élèves, il peut prononcer seul.... l'avertissement, le blâme ou l'exclusion temporaire, de huit jours au plus de l'établissement ou de l'un de ses services annexes ainsi que les mesures de prévention, d'accompagnement ou de réparation..... »</p>
<p>Circulaire(s) (27 décembre 1985) 11 juillet 2000 n° 2000-105 (§2-3)</p>	<p>« L'échelle des sanctions est celle prévue par le décret du 30 août 1985 modifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Avertissement <input type="checkbox"/> Blâme <input type="checkbox"/> Exclusion temporaire de l'établissement qui ne peut excéder la durée d'un mois, assortie ou non d'un sursis total ou partiel. <input type="checkbox"/> Exclusion définitive de l'établissement assortie ou non d'un sursis <p>Le blâme constitue une réprimande, un rappel à l'ordre verbal et solennel, qui explicite la faute et met l'élève en mesure de la comprendre et de s'en excuser.</p> <p>Adressé à l'élève en présence ou non de ses représentants légaux par le chef d'établissement, il peut être suivi d'une mesure d'accompagnement d'ordre éducatif. »</p>
<p>Règlement intérieur Du lycée de.... (§ 3-2-1)</p>	<p>« Les élèves ont l'obligation de respecter autrui et le cadre de vie. »</p>
<p>Décision du proviseur (présentant un caractère oral) – 12 janvier 2001</p>	<p>« En présence de votre père, je vous inflige un blâme pour avoir tenu à l'encontre de Mme, professeur principal de votre classe, les propos outrageants suivants.... Violant en cela les dispositions du (§ 3-2-1) du règlement intérieur du lycée, que je vous rappelle..... »</p>

Principes généraux en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Depuis le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret 95-680 du 9 mai 1995, les règles définies au livre II Titre III du Code du Travail sont, pour l'essentiel, directement applicables dans les administrations de l'Etat.

Attention, des modifications du Code du Travail entreront en vigueur au plus tard le 1er mars 2008.

On peut consulter le Code du travail version actuelle et nouvelle version sur Legifrance, ou sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

CODE DU TRAVAIL

Extraits du Livre II Titre III intitulé : hygiène, sécurité et conditions de travail

Principes généraux de prévention

(Loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991)

Le terme « chef d'établissement » signifie « chef de service »

Article L. 230-2

I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé (Loi n° 2002-73, 17 janv. 2002) «physique et mentale» des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'État.

II. - Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Éviter les risques ;
- b) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) **Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (Loi n° 2002-73, 17 janv. 2002) «, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49» ;**
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- a) **Évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;**
- b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé ;
- c) (Ord. no 2001-175, 22 févr. 2001) **Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.**

Notez bien que l'alinéa 1 de cet article précise la notion de santé qui, depuis la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n'est plus seulement physique mais aussi mentale.

L'interdiction du harcèlement moral fait l'objet d'un article particulier

(Loi 2002-73 2002-01-17 art. 169 I JORF 18 janvier 2002)

Article L. 122-49

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement,

d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Devoirs des agents et responsabilité des chefs de service

Art. L. 230-3

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et, selon ses possibilités, de sa sécurité, et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Art. L. 230-4

Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement.

Obligation de l'élaboration d'un document unique exposant les résultats de l'évaluation des risques professionnels

décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001

CODE DU TRAVAIL - Partie réglementaire

Art. R. 230-1

*L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les **résultats de l'évaluation des risques** pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L. 230-2. Cette évaluation comporte un **inventaire des risques** identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.*

*La mise à jour est effectuée au moins **chaque année** ainsi que lors de toute décision **d'aménagement important** modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, au sens du septième alinéa de l'article L. 236-2, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.*

Dans les établissements visés au premier alinéa de l'article L. 236-1, cette transcription des résultats de l'évaluation des risques est utilisée pour l'établissement des documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 236-4.

Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4o de l'article L. 231-2.

A connaître absolument !!!

Le décret du 28 mai 1982 n°82-453 modifié par le décret du 9 mai 1995 n°95-680, relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans la Fonction Publique

Trop long pour être reproduit intégralement ici, ce décret essentiel peut être consulté sur le site de Legifrance.

L'Education Nationale est certainement le secteur où ce décret est le moins bien appliqué.

Pourtant la circulaire n° FP/4 n°1871 et 2B n°95-1353 relative à ses modalités d'application rappelle qu'il « a vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels, y compris les personnels en fonction dans les établissements relevant de l'Education Nationale, qu'ils soient titulaires ou non..... »

Voici très schématiquement quelques points importants contenus dans le décret n°82- 453 du 28 mai 1982 modifié par celui du 9 mai 1995 n° 95-680 :

***Agents chargés de la Mise en Œuvre des règles Hygiène sécurité et conditions de travail (ACMO).** Ils doivent être nommés pour assister et conseiller le chef de service pour l'application des règles hygiène et sécurité du travail. Des articles du décret précisent les conditions de leur nomination, de leur formation, leurs missions et leurs champs de compétence. (voir plus loin la circulaire du ministère de l'éducation nationale relative aux ACMO, circulaire peu ou pas du tout appliquée)*

***Le droit de retrait** est donné en cas où l'agent a des raisons de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent. (Article 5-6)*

***La médecine de prévention** : le fonctionnement des services de médecine de prévention, ses missions et ses champs de compétences sont définis aux articles 10 à 21.*

***La surveillance médicale des agents est obligatoire.** Les modalités de mise en œuvre de cette obligation sont précisées aux articles 22 à 28.*

Tout agent qui le demande peut bénéficier d'une visite médicale par an sur le temps de service.

***Une visite médicale est obligatoire tous les 5 ans pour tous les personnels.**
«Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard
- des handicapés ;*

- *des femmes enceintes*
- *des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;*
- *des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus ;*
- *et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.*

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire. »

Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux.

Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus.

C'est dans ce domaine de la surveillance médicale des agents que l'éducation nationale commet les manquements les plus graves.

Les services de médecine de prévention n'ont en effet pas, dans la plupart des académies, les moyens humains d'assumer leurs missions.

Le rôle des CTP en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les comités techniques paritaires connaissent des questions et des projets de textes relatifs aux problèmes d'hygiène et de sécurité (article 29)

Les comités hygiène et sécurité CHS (articles 30 à 60)

Les comités d'hygiène et de sécurité ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Ils ont notamment à connaître des questions relatives :

- *à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;*
- *aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;*
- *aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail ;*

- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;

- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.

Les comités procèdent en outre à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans leur champ de compétence.

A cette fin, ils délibèrent chaque année d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels, présenté par leur président.

Le décret prévoit l'existence de trois catégories spécifiques de CHS :

- le CHS au niveau de l'administration centrale ;
- le CHS local au niveau régional ou départemental ;
- le CHS spécial.

Les coordonnées des représentants du personnel qui siègent dans les CHS doivent être portées à la connaissance des agents. (article 42) - (voir plus loin la circulaire du ministère de l'éducation nationale relative aux CHS, circulaire peu ou pas du tout appliquée.)

En conclusion de la très rapide analyse de ce décret dont l'application présente bien sûr un caractère obligatoire, on ne peut que constater les carences graves en matière de surveillance et de prévention médicale des personnels dans l'Education Nationale.

Lorsque la médecine de prévention ne peut pas faire son travail faute de moyens humains, lorsqu'il y n'y a pas d'ACMO dans les établissements ou les circonscriptions ou que ceux-ci ne sont pas formés, lorsque les personnels n'ont pas communication des coordonnées des membres des CHS départementaux ou académiques, si tant est que ceux-ci existent, aucun des outils mis en place par la loi pour détecter, évaluer les risques professionnels et préserver la santé physique et mentale des agents ne fonctionne.

Ainsi, il est tout à fait possible que la situation sanitaire des enseignants soit désastreuse sans que l'administration ne s'en soucie le moins du monde.

La circulaire n° 95-239 du 26 octobre 1995

(Education nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Insertion professionnelle : bureau DAP B5)

Texte adressé aux recteurs d'académie et aux inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'Education nationale.

Mise en place des comités d'hygiène et de sécurité académiques et départementaux.

NOR : MENA9502339C - Références : Décret no 82-453 du 28-5-1982 mod. par décret no 95-680 du 9-5-1995 ; arrêté du 18-10-1995.

Le dispositif législatif et réglementaire en matière d'hygiène, de sécurité du travail et de prévention médicale dans la fonction publique a considérablement évolué, notamment au sein du système éducatif, depuis la parution du décret no 82-453 du 28 mai 1982 et la création du comité central d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire ministériel.

Ainsi, la loi no 91-1 du 3 janvier 1991 a, d'une part, étendu aux ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel les dispositions des chapitres II, III et IV du livre II du Code du travail et, d'autre part, créé des commissions d'hygiène et de sécurité dans chaque lycée technique ou professionnel.

Le décret no 95-680 du 9 mai 1995 marque une nouvelle étape puisque ce texte modifie et complète largement le décret du 28 mai 1982. Il a, notamment, pour effet, de rendre obligatoire la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (CHS) auprès de chaque comité technique paritaire (CTP) départemental ou régional.

C'est pourquoi, l'arrêté du 18 octobre 1995 prononce la création d'un comité d'hygiène et de sécurité, auprès de chaque recteur d'académie et de chaque inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Education nationale.

Une circulaire interministérielle commentera prochainement l'ensemble des dispositions du décret no 82-453 du 28 mai 1982 modifié susvisé.

Dans cette attente, la présente circulaire a pour objet de vous permettre de mettre en place les CHS académiques et départementaux, le plus tôt possible et, en tout état de cause, avant la fin de l'année 1995.

Par ailleurs, votre attention est appelée sur l'intérêt présenté par la création de CHS spéciaux.

I. Missions des CHS académiques et départementaux

D'une manière générale, le rôle des CHS académiques et départementaux est, par l'instauration d'un dialogue social, concret et constructif, d'impulser, d'animer et d'évaluer les actions visant à améliorer les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité des agents dans leur travail.

L'article 30 du décret modifié énumère les questions qui doivent être soumises aux comités d'hygiène et de sécurité.

Il est souhaitable qu'un partage de compétences, inspiré du principe de subsidiarité, s'établisse entre les deux niveaux de comités.

Il va de soi que si les questions à caractère général peuvent être débattues, tant au niveau départemental qu'au niveau académique, il conviendra d'éviter de traiter systématiquement au CHS académique de problèmes concernant telle ou telle situation spécifique n'ayant pas d'incidence de portée générale, déjà évoquée au CHS départemental.

II. Composition des CHS académiques et départementaux

La composition des comités d'hygiène et de sécurité académiques et départementaux doit être établie conformément aux dispositions de l'article 35 du décret. Ainsi, en fonction de l'importance des effectifs concernés, le nombre de sièges pourra être au minimum de neuf et au maximum de quinze. Il conviendra, dans tous les cas, de veiller à ce que les représentants du personnel (cinq à neuf sièges) disposent au moins de deux sièges de plus que les représentants de l'Administration (trois à cinq sièges). Un siège est réservé de droit au médecin de prévention désigné par l'autorité académique.

Je souhaite que les recteurs et les inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'Education nationale, qui sont représentants de l'Administration, assurent personnellement, sauf empêchement majeur, la présidence de ces comités.

Les autres représentants de l'Administration sont choisis en fonction des responsabilités qu'ils exercent au sein des services académiques et départementaux.

Parmi eux, il apparaît souhaitable que les médecins conseillers des recteurs soient membres des CHS académiques.

Par ailleurs, le représentant de l'Administration le plus apte, de par les fonctions qu'il exerce, à suivre les questions d'hygiène et de sécurité, doit être désigné pour assurer le secrétariat du CHS.

Il doit recevoir une formation en la matière.

Dans le ressort de compétence du CHS, ce responsable a un rôle de correspondant pour toutes les questions relatives à l'hygiène et la sécurité de l'ensemble des services et des établissements d'enseignement, de conseiller en formation hygiène et sécurité, de conseil et d'assistance pour le développement d'une politique en ce domaine.

Il est l'animateur du réseau des agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), dont les missions ont été définies par la circulaire no 89-389 du 20 décembre 1989.

A cet égard, je souhaite que le dispositif des ACMO soit, si nécessaire, redynamisé à l'occasion de la mise en place des CHS.

La répartition des sièges de représentants du personnel, aux comités d'hygiène et de sécurité académiques et départementaux, est effectuée, en fonction de la représentativité des organisations syndicales, dans les mêmes conditions que pour la désignation des représentants du personnel au sein des comités techniques paritaires académiques et départementaux (cf. article 40 du décret no 82-453 du 28 mai 1982 et articles 8 et 11 du décret no 82-452 du 28 mai 1982).

Ainsi, il appartient aux recteurs, tant pour les CHS académiques que pour les CHS départementaux de prendre les arrêtés suivants :

1o Arrêté pris en application de l'arrêté ministériel du 18 octobre 1995, fixant le nombre des représentants de l'administration et du personnel au comité et la liste des organisations syndicales aptes à désigner les représentants des personnels.

Cet arrêté qui indiquera le nombre de sièges attribué à chaque organisation syndicale, précisera le délai qui leur sera imparti pour communiquer la liste nominative de leurs représentants.

A titre de référence, je vous indique qu'au niveau national, le délai fixé est de quinze jours.

2o Arrêté, pris en application de l'arrêté précédent, relatif à :

La désignation des membres de l'Administration, titulaires et suppléants - dont le président et le secrétaire - et du médecin de prévention ;

La liste des personnes désignées par les organisations syndicales en tant que représentants titulaires et suppléants des personnels avec indication de leur lieu habituel de travail.

La liste nominative des représentants du personnel aux CHS académiques et départementaux doit être portée à la connaissance des agents par tout moyen approprié.

Personnes qualifiées.

A ce titre, il peut notamment être fait appel à des représentants des collectivités territoriales ayant des compétences dans le domaine de l'hygiène et la sécurité.

Leur collaboration, compte tenu des responsabilités qui incombent à ces collectivités dans le financement des établissements publics locaux d'enseignement, permettrait de faciliter la mise en oeuvre de mesures nécessaires à l'amélioration ou au rétablissement des conditions d'hygiène et de sécurité dans ces établissements.

III. Création de CHS spéciaux

Ainsi que le prévoit l'article 32-1 du décret susvisé, des CHS spéciaux peuvent être créés à l'initiative de l'Administration ou sur proposition des CHS académiques et/ou départementaux, notamment, lorsque le regroupement d'agents dans un même immeuble le rend nécessaire ou que des risques particuliers le justifient, dès lors que le nombre d'agents n'est pas inférieur à cinquante.

Pour une meilleure prise en compte des questions d'hygiène et de sécurité dans les locaux des rectorats et des inspections académiques, il est souhaitable que des CHS spéciaux soient créés à ces deux niveaux.

La création des CHS spéciaux reste de la compétence ministérielle. Il appartient donc aux recteurs d'académie et aux inspecteurs d'académie, directeurs départementaux des services de l'Education nationale de m'en adresser, sous le présent timbre, la demande.

Les règles de composition des CHS spéciaux sont identiques à celles des CHS académiques et départementaux (cf. article 35 du décret du 28 mai 1982 susvisé).

La désignation des représentants de l'Administration, l'énumération des organisations syndicales aptes à désigner des représentants du personnel et l'attribution du nombre de sièges à chacune d'elle ainsi que la nomination des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales, sont également prononcées, dans les mêmes conditions, par arrêtés des recteurs d'académie.

Je vous saurais gré de bien vouloir m'adresser, sous le présent timbre, les procès-verbaux des réunions des comités académiques, départementaux, et, éventuellement spéciaux, ainsi que le compte rendu annuel des actions menées en la matière à la suite des avis et propositions émis par ces instances.

Il est particulièrement souhaitable que l'administration centrale soit informée des actions conduites par les services déconcentrés et des problèmes qui peuvent se poser à leur niveau. Ces éléments permettront, en effet, de nourrir les travaux du comité central d'hygiène et de sécurité et d'affiner ainsi les orientations de la politique nationale.

(BO no 41 du 9 novembre 1995.) Bulletin Officiel du ministère de l'Education Nationale et du ministère de la Recherche N°42 du 23 novembre 2000

Désignation, mission et formation des ACMO dans les services déconcentrés et les établissements scolaires

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ - NOR : MENA0002938C - RLR : 610-8 - CIRCULAIRE N°2000-204 - DU 16-11-2000 – MEN - DPATE A3

*En application de l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, la circulaire n° 89-389 du 20 décembre 1989 relative à la désignation des agents relevant du ministère de l'éducation nationale, chargés d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, **rappelait l'obligation de désigner des agents chargés d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) dont elle définissait les tâches et les champs de compétence.***

Le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié précité et sa circulaire d'application FP/4 n° 1871 et 2B n° 95-1353 du 24 janvier 1996 ont établi et défini la mission et les compétences de ces agents.

Suite au constat qui a pu être fait de la mise en œuvre, souvent très inégale, selon les académies, de ces mesures, il m'est apparu nécessaire de rappeler le mode de désignation des ACMO et leur mission.

Mode de désignation de l'ACMO

Chaque "chef de service" (recteur d'académie, inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale, chef d'établissement) doit obligatoirement désigner un ACMO.

Dans les services regroupant des activités présentant des risques de nature très différente ainsi que dans les services dispersés en plusieurs unités géographiques distinctes, plusieurs ACMO doivent être désignés.

Pour ce qui concerne les écoles maternelles et primaires, le niveau de la circonscription paraît le mieux adapté pour la nomination d'un ACMO par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale.

L'ACMO, choisi sur la base du volontariat, doit faire preuve d'un ensemble de qualités professionnelles et humaines, ainsi que de compétences dans les techniques de sécurité.

Le "chef de service" évalue et détermine le temps nécessaire à la mission de l'ACMO, en concertation avec ce dernier, au regard de la nature de ses activités et de l'importance du service ou de l'établissement.

L'ACMO exerce son activité sous l'autorité du "chef de service" qui, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties ou de ses attributions propres, veille à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

Mission de l'ACMO

La mission de cet agent est d'assister et de conseiller "le chef de service", auprès duquel il est placé, dans la mise en oeuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

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

L'ACMO de l'académie et l'ACMO des services départementaux de l'éducation nationale assistent de plein droit aux réunions, selon le cas, du comité d'hygiène et de sécurité académique ou départemental.

Ils sont associés, respectivement, aux travaux de ces comités, avec voix consultative.

Sur proposition du chef d'établissement avalisée en conseil d'administration, l'ACMO d'un établissement public local d'enseignement assiste, avec voix consultative :

- à la commission d'hygiène et de sécurité créée dans le cadre de l'article 30 de la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 et du décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991 ou,*
- à l'organe compétent créé sur décision du conseil d'administration dans le cadre de l'article 16-7°-c) du décret n° 85-924 du 30 août 1985, lorsqu'il existe.*

Lors de sa prise de fonctions, l'ACMO est présenté aux membres du conseil d'administration de l'établissement.

L'action de l'ACMO revêt un caractère pratique et opérationnel ; il doit ainsi veiller à la bonne connaissance des règles d'hygiène et de sécurité par les personnels et donc à leur bonne application sous l'autorité du "chef de service".

Il contribue à proposer les mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels, en s'appuyant notamment sur les rapports des agents chargés de l'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (IHS) ainsi que sur ceux des médecins de prévention.

D'une façon générale, il doit concourir à l'élaboration de la politique de prévention et de sécurité menée par son administration et à la recherche de solutions pratiques aux difficultés rencontrées, contribuer à l'analyse des causes des accidents de service et de travail, participer avec les autres acteurs de la prévention à la sensibilisation et à la formation des personnels.

Formation de l'ACMO

Pour exercer efficacement sa mission, l'ACMO doit suivre, préalablement à sa prise de fonctions, une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisé aux questions touchant à la prévention médicale.

Cet agent doit, également, bénéficier d'une formation continue en la matière.

Il convient, notamment, de lui faciliter l'accès aux formations appropriées dans le cadre des plans académiques de formation.

L'ACMO dans les établissements d'enseignement technique et professionnel

Les recommandations de la circulaire n° 93-306 du 26 octobre 1993, relative au nouveau cadre législatif et réglementaire relatif à l'hygiène et à la sécurité dans certains établissements d'enseignement, ne sont pas remises en cause.

Toutefois, les dispositions du décret n° 95-680 du 9 mai 1995 précité ont accentué la présence et le rôle de l'ACMO, dispositions réglementaires qui ont été commentées par la circulaire d'application FP/4 n° 1871 et 2Bn° 95-1353 du 24 janvier 1996.

Dans ces conditions, je ne verrais que des avantages à ce qu'un ACMO soit désigné dans les établissements d'enseignement technique et professionnel. Il collaborera avec les membres de la commission d'hygiène et de sécurité pour

faire progresser la nécessaire prise en compte, dans l'intérêt de tous, des règles d'hygiène et de sécurité.

Le réseau d'ACMO ainsi constitué au sein de votre académie, animé et coordonné par l'IHS, participera à la véritable mise en place d'une prévention des risques professionnels.

La circulaire précitée du 20 décembre 1989 est abrogée.

Pour le ministre de l'éducation nationale et par délégation, La directrice des personnels administratifs, techniques et d'encadrement

Béatrice GILLE

MODELE de DECISION de NOMINATION d'un ACMO

En tête du service ou de l'EPL

DÉCISION PORTANT NOMINATION D'UN AGENT CHARGÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique ;

Vu la circulaire FP/4 n° 1871 et 2B n° 95-1353 du 24 janvier 1996 relative à l'application du décret ci-dessus ;

Vu la circulaire n° 2000-204 du 16 novembre 2000 relative à la désignation, la mission et la formation des ACMO.

Monsieur, Madame (nom et prénom) :

.....
Corps :

- est nommé(e) agent chargé de la mise en œuvre (ACMO) des règles d'hygiène et de sécurité de :

.....(nom du service ou de l'EPL).

- exerce sa mission conformément aux articles 4, 4-1 et 4-2 du décret visé
- est placé(e) directement sous l'autorité du "chef de service" pour l'exercice de ses fonctions d'ACMO.

Fait à , le .

Copie de cette décision :

- Recteur d'académie*
- Inspecteur d'académie*
- IHS*
- ACMO académique*
- ACMO départemental*

- ACMO d'établissement

Le devoir de protection des agents

La LOI n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires rappelle dans son article 11 le droit du fonctionnaire à la protection de la collectivité publique.

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

" La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. "

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé.

Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. "

CODE PENAL, Partie Législative

De l'outrage.....

Article 433-5

(Loi n° 96-647 du 22 juillet 1996 art. 17 Journal Officiel du 23 juillet 1996)

(Ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000 art. 3 Journal Officiel du 22 septembre 2000 en vigueur le 1^{er} janvier 2002)

(Loi n° 2002-1138 du 9 septembre 2002 art. 45 Journal Officiel du 10 septembre 2002)

Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie.

Lorsqu'il est adressé à une personne dépositaire de l'autorité publique, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

Lorsqu'il est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

Lorsqu'il est commis en réunion, l'outrage prévu au premier alinéa est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende, et l'outrage prévu au deuxième alinéa est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Du harcèlement.....

Article 222-33-2

(inséré par Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 170 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

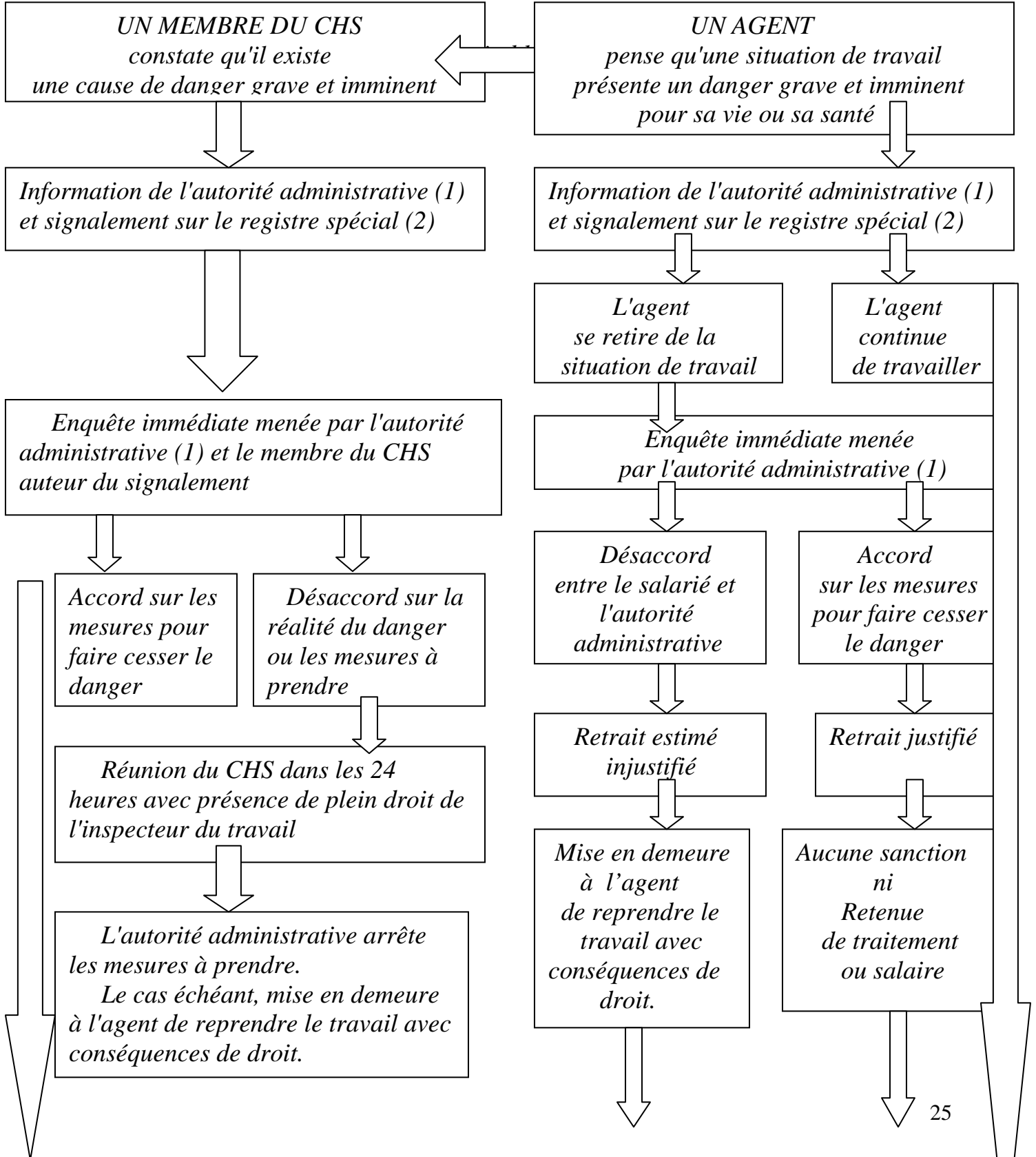
« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. »

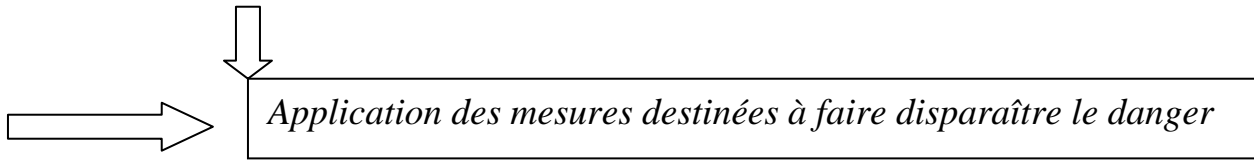
*En cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHS ou par un agent, consulter le **tableau synoptique de l'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT (article 5-6 du décret modifié du 28 mai 1982), page suivante, en Annexe.***

EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

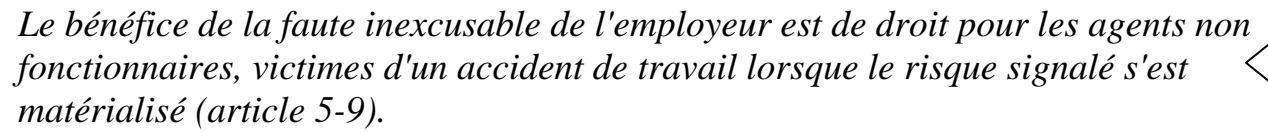
(article 5-6 du décret modifié du 28 mai 1982)

(1) Autorité administrative ou son représentant



A diagram consisting of a horizontal rectangular box. A vertical arrow points down from the top edge of the box to its top-left corner. A horizontal arrow points from the left towards the left side of the box.

Application des mesures destinées à faire disparaître le danger

A diagram consisting of a horizontal rectangular box. A horizontal arrow points from the right towards the right side of the box.

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les agents non fonctionnaires, victimes d'un accident de travail lorsque le risque signalé s'est matérialisé (article 5-9).