

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

## La formation en matière de santé et de sécurité au travail

- La formation des agents
- La formation au secourisme
- La formation des membres de CHSCT
- Les compétences attendues des assistants et conseillers de prévention et leur formation

06

Le décret prévoit l'organisation de plusieurs types d'actions de formation relatives à la santé et à la sécurité du travail :

- formation des assistants et conseillers de prévention (article 4-2) ;
- formation des inspecteurs en santé et sécurité au travail (article 5-3) ;
- formation des membres des CHSCT (article 8) ;
- formation de l'ensemble des agents en matière d'hygiène et de sécurité (titre II du décret n° 82-453).

Par ailleurs, le décret prévoit des conditions spécifiques de diplôme pour les médecins de prévention.

### 1. La formation des agents (article 6)

Le titre II du décret, dont les dispositions reprennent largement celles des articles L. 4141-2 du code du travail, prévoit l'obligation d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au profit **des agents travaillant dans les administrations et les établissements publics de l'État** entrant dans le champ d'application de ce décret.

Son organisation doit entraîner une diminution du risque professionnel car l'expérience a prouvé que certains accidents de service trouvent leur origine dans une

méconnaissance ou une mauvaise appréciation des dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail.

#### ) Bénéficiaires de la formation

L'article 6 du décret prévoit les différentes actions de formation suivantes à destination des agents :

- lors de l'entrée en fonction des agents ;
- lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation de locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires ;
- à la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

### ) L'objet de la formation

La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet **d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.**

À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont données à propos notamment des conditions de circulation sur les lieux de travail, des conditions d'exécution du travail, des dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre et des risques de responsabilité encourus.

**1** - La formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail consiste notamment à montrer à l'agent les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, à lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre et, le cas échéant, à l'informer des règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail.

**2** - La formation relative aux conditions d'exécution du travail consiste notamment à enseigner à l'agent en ayant, si possible, recours à des démonstrations, les gestes et les comportements les plus sûrs pour l'exécution de ses fonctions, à lui expliquer l'utilité des mesures de sécurité prescrites, à lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et à lui indiquer les motifs de leur emploi.

**3** - La formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre consiste à préparer l'agent à la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incendie afin

qu'il puisse sauvegarder sa propre intégrité physique, celle de ses collègues de travail et, dans les services qui accueillent du public, celle des usagers.

**4** - La formation relative aux responsabilités pouvant être encourues, doit permettre de sensibiliser les agents, à quelque niveau de la hiérarchie qu'ils se situent, sur les risques de mise en jeu de leur responsabilité personnelle civile, administrative ou pénale.

### ) Le contenu de la formation

Le titre II du décret ne définit pas le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité, vu l'extrême diversité des situations existantes dans la fonction publique de l'État. En effet, à titre d'exemple, la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être dispensée aussi bien à un agent travaillant dans un bureau d'administration centrale qu'à un agent d'un service technique de l'État au niveau territorial. Or, les expositions aux risques professionnels ne sont pas uniformes d'un service à l'autre ou d'un poste de travail à l'autre et la formation à l'hygiène et la sécurité doit donc faire l'objet d'une formation plus ou moins poussée.

Par conséquent, le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité ne saurait être défini de façon générale dans un texte valable pour l'ensemble des administrations. Il doit l'être au cas par cas, en tenant compte des situations spécifiques de chaque service.

Aussi le titre II du décret se borne-t-il à indiquer que la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être « pratique

et appropriée », c'est-à-dire que **son contenu**, surtout lorsqu'il s'agit de formation relative aux conditions d'exécution du travail, **doit être fixé en tenant compte notamment des risques auxquels l'agent est exposé, des tâches qui lui seront confiées, de sa qualification et de son expérience professionnelle.**

C'est à l'administration qu'il appartient de définir le contenu de la formation à l'hygiène et à la sécurité. Le médecin de prévention (article 16) et l'organisme compétent en matière de santé et de sécurité (article 51 troisième alinéa) doivent être associés à cette définition.

### ) Le rôle du CHSCT dans les actions de formation

Le CHSCT, ou le cas échéant, le comité technique lorsqu'il n'est pas assisté par un CHSCT, a un triple rôle à jouer dans le domaine de la formation de l'ensemble des agents à l'hygiène et à la sécurité.

- Tout d'abord, il doit intervenir en tant **qu'organe d'impulsion** puisque l'article 51 du décret dispose qu'il « suggère toutes mesures de nature (...) à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ».

- Ensuite, il doit être consulté par l'administration lorsque celle-ci **élabore les actions de formation** : il doit être associé par l'administration à la définition du contenu général des actions de formation (article 51 du décret).

- Enfin, son président doit lui soumettre chaque année « pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions

de travail. Ce programme (...) fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût» (article 61 du décret). Au nombre « des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir » doivent naturellement **figurer les actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.**

### ) La mise en œuvre de la formation

Conformément à l'article 9, **le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.** Par ailleurs, conformément à l'article 6 et l'article 9, la formation à l'hygiène et à la sécurité est dispensée sur les lieux de travail et pendant les heures de service.

Chaque administration détermine qui doit assurer ce type de formation. Dans la plupart des cas, la meilleure solution paraît être que cette formation soit assurée par l'assistant ou le conseiller de prévention (pour ce qui est de la formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail et de l'aspect formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre) ou par le supérieur hiérarchique des intéressés (surtout pour la formation relative aux conditions d'exécution du travail), voire s'il en existe un, par le secouriste (pour ce qui est de la formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre).

Le médecin de prévention doit bien évidemment être associé à ces actions de formation.

## 2. La formation au secourisme (article 14)

Aux termes de l'article 14 du décret, «dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence».

Pour l'application de cet article, il devra, de préférence, être fait appel à des agents qui ont déjà bénéficié de la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1) qui a remplacé, depuis le 1<sup>er</sup> août 2007, l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS). Les titulaires de l'AFPS sont considérés comme détenteurs, par équivalence, du nouveau titre.

À défaut, une formation débouchant sur l'obtention de ce titre devra être dispensée à certains agents, soit par l'administration elle-même si elle dispose des personnels compétents, soit, si elle n'en dispose pas, par l'un des organismes agréés dans le cadre de la réglementation en vigueur.

En outre, et bien que le décret ne rende pas leur existence obligatoire, il apparaît souhaitable que dans chaque service n'étant pas situé à proximité immédiate d'une infirmerie, certains agents, dont le nombre sera déterminé en fonction des effectifs et des risques professionnels du service considéré, aient suivi la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1). S'il ne peut être fait appel à des agents ayant déjà suivi cette formation, celle-ci devra être dispensée à certains agents.

Lorsqu'une formation s'avérera nécessaire en ces matières, cette formation devra être dispensée pendant les heures de service et être rémunérée en tant qu'activité de service.

## 3. La formation des représentants du personnel au CHSCT (articles 8 et 8-1)

Le décret met en place une obligation de formation en faveur des membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au chapitre IV du décret de 1982 modifié (CHSCT ou CT en son absence).

Cette obligation de formation directement inspirée de l'article L. 4614-14 du code du travail est d'une durée minimale de 5 jours, celle-ci devant intervenir au cours du mandat du représentant du CHSCT concerné, **et tout particulièrement au début de celui-ci. Elle est renouvelée à chaque mandat.**

Si l'article 8 du décret ne fait expressément référence qu'aux représentants du personnel au sein du CHSCT, le président ainsi que le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines doivent pouvoir également bénéficier d'actions de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

La formation dispensée, qui s'inscrit dans le cadre du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, devra avoir pour objectif d'initier les intéressés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Cette formation aura plus directement pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité à analyser les conditions de travail (article 8-1).

La référence, dans l'article 8-1, au code du travail, vise à ce que la formation, établie selon un programme théorique et pratique, (qui pourra s'inspirer du référentiel de formation des membres de CHSCT ci-dessous) devra tenir compte des caractéristiques du ministère et du service concerné en matière, notamment :

- de politique de prévention des risques ;
- de risques professionnels particuliers.

Même si le décret ne le précise pas, il convient que **les représentants du personnel puissent être informés et consultés en temps utile sur le programme de formation prévu par l'administration.**

Trois types d'organismes peuvent, au choix des administrations, être amenés à dispenser cette formation (article 8 alinéa 1<sup>er</sup>) :

- **les organismes agréés au niveau régional** par arrêté préfectoral dans le cadre de l'article L. 2325-8 du code du travail. Tous renseignements utiles pourront être obtenus à ce sujet auprès de chaque préfecture de région ou auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
- **les organismes visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 84-474 du 15 juin 1984** relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale et figurant sur la liste fixée chaque année par arrêté du ministre chargé de la fonction publique ;

- **les organismes de formations des administrations ou établissements concernés ou par des personnels de l'administration ou de l'établissement public concerné.**

Dans ce cas, l'ensemble des spécialistes de la santé et de la sécurité des administrations, notamment des ISST, les assistants et conseillers de prévention, et les médecins de prévention, pourront participer, chacun pour leur champ de compétence à la formation des représentants du personnel au CHSCT. Par ailleurs, les organismes de formation internes des administrations doivent pouvoir justifier des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ceux-ci en matière de prévention des risques professionnels et en matière de santé et de sécurité au travail.

Référentiel interministériel

<b>Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>	<b>Domaine fonctionnel RESSOURCES HUMAINES</b>
<b>DÉFINITION SYNTHÉTIQUE</b>	
<p>Contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des agents dans leur travail, et veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières à l'égard du personnel.</p>	
<p>Quatre grands types de fonctions incombent au CHSCT :</p> <p><b>1) Participation à la démarche globale de prévention des risques</b>, qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● l'analyse de situations de travail : analyse des risques professionnels et des conditions de travail, analyse des accidents et des maladies professionnelles (notamment par des enquêtes) ;</li> <li>● la réflexion et participation à l'élaboration de projets (plans de prévention, contribution à l'amélioration des conditions de travail, proposition d'actions de prévention dans de nombreux domaines, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail...).</li> </ul> <p><b>2) Activités de promotion de la prévention des risques professionnels :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● participe à l'information des agents ;</li> <li>● participation à la définition des besoins de formation des agents à la sécurité.</li> </ul> <p><b>3) Activités de veille :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité au travail (notamment par le biais des visites de site) ;</li> <li>● mobilisation de ressources externes : peut faire appel à des spécialistes ou demander à faire appel à un expert agréé ;</li> <li>● peut exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.</li> </ul> <p><b>4) Exercice du droit à l'information et à la consultation du CHSCT :</b></p> <p>Le CHSCT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● est informé par le président du CHSCT et s'informe y compris auprès des agents (notamment par les visites de sites et par l'intermédiaire des registres santé et sécurité au travail) et différents documents d'information lui sont transmis (fiche de risques professionnels, rapport du médecin de prévention, lettre de cadrage de l'assistant ou du conseiller de prévention...);</li> <li>● est consulté sur l'ensemble des questions relevant de sa compétence dont il est saisi par son président ou par le comité technique ;</li> <li>● exprime un avis motivé : donne son avis sur l'ensemble des documents se rattachant à sa mission, donne son avis sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité, et les conditions de travail.</li> </ul>	

**ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES**

Le CHSCT ministériel débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels. Il est par ailleurs consulté sur les arrêtés interministériels déterminant les missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel ;

Le secrétaire du CHSCT, désigné parmi la représentation syndicale, a un rôle de proposition sur la formalisation de l'ordre du jour, sur lequel il est consulté. Par ailleurs, il contresigne le procès-verbal des réunions des CHSCT.

**SAVOIR-FAIRE**

**Le représentant du personnel au CHSCT analyse :**

- les méthodes et techniques de travail et le choix des équipements de travail ;
- les projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles de santé et sécurité au travail, et de bien-être au travail ;
- les mesures prises pour l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- les mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes ;
- les documents et rapports dont il est saisi dans le cadre de son activité.

**Il sait également :**

- établir et entretenir des relations avec les autres acteurs de la prévention et en particulier le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail, l'assistant et/ou le conseiller de prévention ;
- participer à une visite ou une enquête ;
- préparer une réunion ;
- participer à l'élaboration d'un plan d'action et d'un plan de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;
- communiquer.

**CONNAISSANCES**

**Le représentant du personnel au sein du CHSCT :**

- Connaît la réglementation et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Connaît les méthodes d'analyse des situations de travail, des postes, des risques et de diagnostic ;
- Connaît les règles de l'organisation du travail et d'aménagement et de conception des lieux de travail ;
- Connaît le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par métier ;
- Connaît le rôle, les missions, les responsabilités, les droits, les obligations des membres du CHSCT.

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Connaître la réglementation et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail				
Connaître les méthodes d'analyse des situations de travail, des postes, des risques et de diagnostic				
Connaître les règles de l'organisation du travail et d'aménagement et de conception des lieux de travail				
Connaître le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par métier				
Connaître le rôle, les missions, les responsabilités, les droits, les obligations des membres du CHSCT 1				
Savoir-faire	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Analyser les méthodes et techniques de travail et le choix ; des équipements de travail et les projets ; d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles de santé et de sécurité, et de bien-être au travail ;				
Analyser les mesures prises pour l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;				
Analyser les mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.				
Analyser les documents et rapports dont il est saisi dans le cadre de son activité				
Participer à une visite ou une enquête				
Préparer une réunion				
Participer à l'élaboration d'un plan d'action et d'un plan de formation				
Savoir communiquer et entretenir des relations avec les autres acteurs de la prévention				

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

\* Niveau 1 : sensibilisation

\* Niveau 2 : application

\* Niveau 3 : maîtrise

\* Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

**Pour les compétences transversales : pas de graduation**

Référentiel de formation

**Thème n°1 : les missions du CHSCT**

**Objectif général de la formation :**  
Repérer la diversité des différentes missions du CHSCT

**Objectifs spécifiques de formation**

Identifier le cadre législatif et réglementaire de la santé et sécurité au travail

Mesurer les enjeux humains, économiques, budgétaires de l'action du CHSCT

Situer son action au sein des évolutions des dispositions législatives et réglementaires et du dialogue social

Savoir examiner tout document se rattachant à la mission du CHSCT et notamment les règles et consignes que l'administration envisage d'adopter en matière santé et de sécurité au travail

Situer son action dans les modalités d'information et de consultation du CHSCT (trouver sa place au sein du dispositif)

Distinguer les composantes des missions d'étude, d'information, de veille et de contrôle

**Thème n°2 : rôle et prérogatives des membres du CHSCT**

**Objectif général de la formation :**  
Identifier le rôle et les prérogatives du CHSCT et de ses membres

**Objectifs spécifiques de formation**

Identifier les membres du CHSCT, leurs rôles et leurs prérogatives

Repérer les droits et obligations du CHSCT et de ses membres

Objectiver les difficultés et les obstacles rencontrés lors du fonctionnement du CHSCT

Différencier les mandats (travail en partenariat avec le CT)

Connaître les missions et les rôles des différents acteurs intervenant dans le champ de compétences des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment : les médecins de prévention, assistés des infirmiers et des secrétaires médicaux, les inspecteurs santé et sécurité au travail et les assistants et conseillers de prévention.

Thème n°3 : le CHSCT et la préservation de la santé et de la sécurité au travail	
<p><b>Objectif général de la formation :</b> Inscrire l'action des membres du CHSCT dans une démarche globale et systémique de prévention</p>	
<p><b>Objectifs spécifiques de formation</b></p>	
<p>Identifier les différents modèles organisationnels du travail (travail posté, en horaire décalé, etc.)</p>	
<p>Identifier et connaître le champ de compétences du CHSCT en matière de santé et sécurité au travail</p>	
<p>Connaître l'organisation en matière de santé et sécurité au travail dans les services relevant du champ de compétences du CHSCT et le rôle de l'encadrement</p>	

Thème n°4 : les interventions des membres du CHSCT	
<p><b>Objectif général de la formation :</b> Acquérir les méthodes et outils d'intervention des membres du CHSCT</p>	
<p><b>Objectifs spécifiques de formation</b></p>	
<p>Inscrire son action dans la démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du document unique</p>	
<p>Analyser la démarche de prévention et d'évaluation des risques, les organigrammes, les fiches de postes, les registres de sécurité (le prescrit)</p>	
<p>Connaître les méthodes et outils d'observation, de repérage, de questionnement, d'analyse et d'interprétation des lieux, des activités et des situations de travail, des facteurs de risques (le réel)</p>	
<p>Analyser une situation de travail dans un milieu, une organisation, des structures, des hommes et des femmes au travail (approche globale)</p>	
<p>Participer à une réunion, une visite, une enquête</p>	
<p>Prendre des notes et effectuer un compte rendu</p>	
<p>Participer à l'analyse et au suivi du programme annuel et à l'analyse du bilan annuel</p>	
<p>Formuler des préconisations, des propositions</p>	
<p>Mobiliser des ressources documentaires (juridiques, techniques)</p>	
<p>Mesurer les enjeux d'une campagne de communication</p>	
<p>Proposer des actions de sensibilisation ou de formation à l'intention des responsables et agents du service</p>	

#### 4. Les compétences attendues des assistants et conseillers de prévention (articles 39,52 et 53) et la formation préalable

Pour mener efficacement leurs attributions les assistants et conseillers de prévention doivent suivre **préalablement à leur prise de fonction** une formation à l'hygiène et à la sécurité au travail et être sensibilisés aux questions touchant à la prévention médicale. Ces agents devront également bénéficier d'une formation continue en la matière. Le contenu et l'organisation de ces formations **relèvent de chacun des ministères concernés**. Il ne constitue pas une obligation mais un appui technique aux ministères pour mettre en place une formation adaptée des agents de prévention, au regard des compétences et des activités de ces acteurs.

D'une façon générale, l'assistant et le conseiller de prévention doivent pouvoir bénéficier de l'appui actif de la hiérarchie de leur administration.

Il est rappelé que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'assistant et de conseiller de prévention devraient s'exercer à temps complet.

**Les agents exerçant ces fonctions devront être assurés que leur déroulement de carrière n'en souffrira pas et qu'ils bénéficieront, dans ces fonctions, des mêmes possibilités de promotion** que dans leur emploi précédent. Afin que leurs compétences puissent être valorisées, des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) pourront ainsi être mis en place<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Circulaire n° FP 2135 du 30 mars 2007 relative à la mise en œuvre du dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Pour la VAE, le document suivant donne l'ensemble des informations nécessaires : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/3volets\\_VAE.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/3volets_VAE.pdf)

#### Référentiel de formation Assistant conseiller

<p><b>RÉFÉRENTIEL INTERMINISTÉRIEL</b></p> <p><b>DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION ET DU CONSEILLER DE PRÉVENTION</b></p> <p>(DOCUMENT DE BASE : FICHE RIME 2006 : CHARGE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS)</p>	
<p>Le présent référentiel est un référentiel interministériel de formation de l'assistant de prévention et du conseiller de prévention. Il décrit les activités liées à ce métier, ainsi que les connaissances et savoir-faire qui en découlent.</p>	
<p>Compte tenu de son caractère interministériel, le maillage des activités et des connaissances et savoir-faire ne prend, bien entendu, pas en compte les diverses organisations existantes dans les ministères.</p>	
<p>Le référentiel interministériel de formation n'est pas une fiche de poste ni un programme de formation : il est destiné à faciliter la définition et la mise en œuvre d'actions de professionnalisation qui restent bien entendu à construire sous la responsabilité des maîtres d'ouvrage.</p>	



ASSISTANT DE PRÉVENTION CONSEILLER DE PRÉVENTION	Domaine fonctionnel RESSOURCES HUMAINES
<b>DÉFINITION SYNTHÉTIQUE</b>	
Assiste et conseille le chef de service dans la mise en œuvre de la réglementation en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail.	
<b>Activités principales communes aux assistants et conseillers de prévention</b>	
<p><b>Sous la responsabilité du chef de service, l'assistant et le conseiller :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assistent le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques professionnels</li> <li>- concourent à l'élaboration de la politique de prévention (plan et programme annuel de prévention)</li> <li>- sont associés aux travaux du CHSCT compétent auquel ils participent avec voix consultative</li> <li>- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels</li> <li>- participent à l'analyse des causes des accidents de travail</li> <li>- participent en collaboration avec les autres acteurs de la prévention à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels</li> <li>- collaborent avec le médecin de prévention pour l'élaboration de la fiche relative aux risques professionnels</li> <li>- assurent la veille technique et réglementaire en matière de sécurité et de santé au travail</li> <li>- participent à l'analyse et l'évaluation des risques</li> </ul>	
<b>Activités principales spécifiques aux conseillers de prévention</b>	
<p><b>Sous la responsabilité du chef de service, le conseiller de prévention :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anime le réseau des assistants de prévention</li> <li>- accompagne les assistants de prévention dans l'exercice de leurs fonctions</li> </ul>	
SAVOIR-FAIRE	CONNAISSANCES
<p><b>Savoir-faire communs aux assistants et conseillers de prévention :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promeut la culture de la santé et de la sécurité au travail</li> <li>• Participe à la démarche d'évaluation des risques et à l'élaboration du document unique</li> <li>• Identifie les éléments nécessaires à l'élaboration du plan et du programme annuel de prévention</li> <li>• Veille à la tenue et à l'exploitation des registres hygiène et sécurité</li> <li>• Communique et fait preuve de pédagogie</li> <li>• S'exprime à l'oral et par écrit</li> <li>• Rend compte de son activité au chef de service et est force de propositions</li> </ul>	<p><b>Le représentant du personnel au sein du CHSCT :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• connaît la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail</li> <li>• Connaît les méthodes d'analyse de risques et de diagnostic</li> <li>• Connaît les règles de l'organisation du travail</li> <li>• Connaît les règles d'aménagement et conception des lieux de travail</li> <li>• Connaît de manière approfondie le milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par activité</li> </ul>

SAVOIR-FAIRE	CONNAISSANCES
<p><b>Savoir-faire spécifiques aux conseillers de prévention :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• anime le réseau des AP</li> <li>• identifie des besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP</li> <li>• entretient avec les AP un dialogue centré sur la pratique professionnelle et aide ceux-ci à résoudre certaines questions relevant de ce champ</li> </ul>	<p><b>Connaissances spécifiques aux conseillers de prévention :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• connaît les techniques d'animation de réunion</li> <li>• connaît les acteurs RH et formation de son administration</li> </ul>

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Réglementation en matière de santé et de sécurité au travail				
Méthodes d'analyse de risques et de diagnostic				
Règles de l'organisation du travail				
Règles d'aménagement et conception des lieux de travail				
Milieu professionnel, les règles de sécurité, les habilitations et autorisations par activité				
Savoir-faire	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Promeut la culture de la santé et de la sécurité au travail				
Participe à la démarche d'évaluation des risques et à l'élaboration du document unique				
Identifie les éléments nécessaires à l'élaboration du plan et du programme annuel de prévention				
Veille à la tenue et à l'exploitation des registres hygiène et sécurité				
Rend compte de son activité au chef de service et est force de propositions				
Savoir-faire concernant uniquement les conseillers de prévention :				
Anime le réseau des assistants de prévention				
Sait identifier les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP				



Compétences transversales		
Communique et fait preuve de pédagogie		
S'exprime à l'oral et par écrit		
CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elles sont déterminées par une lettre de cadrage qui fixe notamment la quotité de travail</li> <li>Alternance d'un travail de bureau et visites sur le terrain</li> </ul>		
TENDANCES D'ÉVOLUTION		
FACTEURS CLÉS A MOYEN TERME	IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE	
	<p>Qualitatif</p> <p>↗</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences accrues en droit du travail</li> <li>Assurer un rôle d'expertise et de conseil auprès des décideurs</li> </ul>	<p>Quantitatif</p> <p>↗</p>

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

- \* Niveau 1 : sensibilisation
- \* Niveau 2 : application
- \* Niveau 3 : maîtrise
- \* Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

**Pour les compétences transversales : pas de graduation**

Référentiel de formation

**Thème n° 1 : le cadre juridique et institutionnel de la santé et de la sécurité au travail**

**Objectif général de la formation :**  
Acquérir les notions fondamentales de la santé et de la sécurité au travail dans la FPE

**Objectifs spécifiques de formation**

Connaître l'évolution des politiques publiques de prévention

Identifier les sources législatives et réglementaires applicables en matière de santé et sécurité au travail et les textes spécifiques aux départements ministériels (y compris portant sur les préoccupations environnementales)

Identifier la politique de prévention du service ou de l'établissement

Repérer les rôles et missions des acteurs et responsabilités de chacun (chef de service, médecin de prévention, membres du CHSCT, agents, inspecteur santé sécurité au travail)

Situer les responsabilités pénales en matière de santé et de sécurité au travail

Identifier les enjeux et conséquences du droit de retrait

**Thème n°2 : l'activité de l'assistant de prévention**

**Objectif général de la formation :**  
Définir les missions et le positionnement de l'assistant de prévention

**Objectifs spécifiques de formation**

Repérer les enjeux de la lettre de cadrage (moyens)

Identifier le champ d'intervention (les risques au travail)

Établir un diagnostic et un plan d'action

Appréhender les éléments de son activité : observation, analyse, diagnostic, proposition, conseil, impulsion

Participer à l'élaboration du plan et programme annuel de prévention

<b>Thème n°2 bis : l'activité du conseiller de prévention</b>
<b>Objectif général de la formation :</b> Définir les missions et le positionnement du conseiller de prévention relativement aux assistants de prévention
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Repérer les enjeux de la lettre de cadrage (moyens)
Savoir animer un réseau
Savoir identifier les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences chez les AP
Accompagner les assistants de prévention dans leur pratique professionnelle

<b>Thème n°3 : les méthodes et les outils d'intervention</b>
<b>Objectif général de la formation :</b> Maîtriser les moyens nécessaires à l'exercice de l'activité
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Analyser les situations de travail
Analyser les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles
Identifier les situations de danger grave et imminent
Mettre en œuvre les préconisations réglementaires (intervention de secours, prévention incendie, etc.)
Gérer les documents réglementaires et registres

<b>Thème n°4 : la démarche d'évaluation des risques</b>
<b>Objectif général de la formation :</b> Participer à la démarche de l'évaluation des risques et à sa transcription dans le document unique
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Maîtriser le cadre réglementaire et méthodologique de l'évaluation des risques
Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre du document unique : identification des dangers, évaluation des risques, analyse des risques, formalisation des résultats et mise à jour

<b>Thème n°5 : communication écrite et orale, animation de réseau et veille documentaire</b>
<b>Objectif général de la formation :</b> Adapter les outils et les méthodes de communication aux situations et aux acteurs
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>
Rédiger une consigne, une affiche, une fiche de risque, un rapport d'activité
Dialoguer avec les différents acteurs
Animer une séquence de formation ou une campagne d'information
Assurer la veille documentaire

5. La formation des ISST

Pour être en mesure d'accomplir pleinement l'ensemble de leurs attributions, les ISST doivent bénéficier **d'une formation préalable à leur prise de fonction**. Au-delà des spécificités techniques ou fonctionnelles propres à chaque administration, les principes directeurs et l'organisation générale de cette formation préalable à la prise de poste relève de la responsabilité du ministre chargé de la fonction publique.

Les objectifs centraux de cette formation doivent s'inscrire dans le cadre suivant, dont le référentiel de formation en annexe n°4 précise le contenu.

La mission première de l'ISST est le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité. Sa fonction ne se limite cependant pas au seul contrôle de conformité. Ces agents doivent être capables d'impulser une dynamique d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et plus généralement de travail.

Dès lors, tout projet de formation devra intégrer au-delà des savoirs techniques, une réflexion de nature stratégique et méthodologique.

Référentiel de formation Inspecteur santé et sécurité au travail

INSPECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Domaine fonctionnel RESSOURCES HUMAINES
<p align="center"><b>DÉFINITION SYNTHÉTIQUE</b></p> <p>Contrôle l'application de la réglementation pour les domaines de la santé et de la sécurité, conseille et formule des propositions pour sa mise en oeuvre et son respect, participe aux projets et aux demandes des services dans le domaine de la prévention.</p>	
<p align="center"><b>Activités principales</b></p> <p><b>Inspection :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diagnostique son périmètre d'intervention, son champ d'action, les priorités d'action au regard de la structure inspectée et des situations de travail constatées ;</li> <li>- contrôle les conditions d'application par les services de la réglementation pour les domaines de la santé et de la sécurité au travail ;</li> <li>- évalue la prise en compte des enjeux de prévention dans le fonctionnement des services (management santé et sécurité, fonctionnement des instances consultatives, définition et suivi du plan de prévention...);</li> <li>- propose aux chefs de service toute mesure de prévention des risques professionnels destinée à améliorer la sécurité et à préserver la santé ;</li> <li>- met en œuvre ou participe à des enquêtes spécialisées (sur les lieux d'accidents graves et en cas de danger grave et imminent, notamment) ;</li> <li>- rédige des rapports consécutifs aux interventions.</li> </ul>	



**Conseil :**

- conseille et vient en appui aux chefs de service, médecins de prévention et aux assistants et conseillers de prévention dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs démarches de prévention

- participe au dialogue entre les partenaires dans le domaine de la santé et la sécurité, en particulier lors des réunions de Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Peut intervenir en médiation entre le chef de service et le CHSCT lors de certaines procédures (danger grave et imminent et recours à l'expertise agréée)

**Animation de réseau :**

Peut contribuer à l'animation des réseaux des acteurs de la prévention (information, conseil, formation)

SAVOIR-FAIRE		CONNAISSANCES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Savoir évaluer et analyser les risques</li> <li>• Savoir établir un diagnostic et un plan d'activités</li> <li>• Savoir réaliser une inspection</li> <li>• Savoir s'inscrire dans un travail d'équipe</li> <li>• Savoir réfléchir sur sa pratique (contrôler, conseiller, informer)</li> <li>• Savoir rendre compte (rapport de visite, rapport d'activité)</li> <li>• Savoir rédiger des rapports d'inspection, des rapports d'audit, etc.</li> <li>• Savoir s'exprimer avec pédagogie</li> <li>• Savoir maintenir une relation de qualité et d'écoute avec ses interlocuteurs</li> <li>• Savoir formuler des préconisations adaptées et opérationnelles</li> <li>• Savoir mettre en œuvre les techniques de retour d'expérience</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les bases des systèmes de management, de l'organisation du travail, de la psychologie du travail, de l'ergonomie</li> <li>• Connaître la réglementation du domaine santé et sécurité au travail</li> <li>• Connaître l'organisation de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État et dans son administration d'exercice</li> <li>• Connaître les techniques d'analyse de risques et d'analyse des accidents</li> <li>• Connaître les techniques de retour d'expérience (accidents du travail)</li> <li>• Connaître les techniques de contrôle, d'enquêtes et d'audit</li> </ul>	
CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le niveau de recrutement (habituellement catégorie A) doit prendre en compte le rattachement fonctionnel à l'inspection générale ;</li> <li>- Dispositif de professionnalisation interministérielle en alternance : cette formation est obligatoire et préalable à la prise de poste ;</li> <li>- Dans le cadre des directions départementales interministérielles, des instructions du Secrétariat général du Gouvernement et des conventions ministérielles ont prévu des modalités spécifiques de l'exercice de la fonction d'inspection.</li> </ul>			
TENDANCES D'ÉVOLUTION			
FACTEURS CLÉS A MOYEN TERME		IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE	
Meilleure prise en compte des problématiques Santé et sécurité au travail dans la fonction publique		Qualitatif 	Quantitatif 

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Connaître les bases des systèmes de management santé et sécurité au travail, de l'organisation du travail, de la psychologie du travail, de l'ergonomie				
Connaître l'organisation de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État et dans son administration d'exercice				
Connaître la réglementation santé et sécurité au travail				
Connaître les techniques d'analyse de risques				
Connaître les techniques de contrôle d'enquête et d'audit				
Savoir-faire				
Savoir évaluer, analyser et anticiper les risques				
Savoir établir un diagnostic et un plan d'activités				
Savoir formuler des préconisations adaptées et opérationnelles				
Savoir analyser et (auto) évaluer sa pratique (contrôle, conseil, information, suivi)				
Savoir rendre compte de son activité (rapport de visite, rapport d'activité)				
Savoir rédiger des rapports d'intervention (inspection, audit, etc.)				
Savoir assurer et gérer le suivi des conclusions				
Savoir mettre en œuvre les techniques de retour d'expérience				
Compétences transversales				
Savoir s'inscrire dans un travail d'équipe				
Savoir établir et maintenir une relation de qualité et d'écoute avec ses interlocuteurs				
Savoir animer, informer et / ou former en fonction du public				

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

- \* Niveau 1 : sensibilisation
- \* Niveau 2 : application
- \* Niveau 3 : maîtrise
- \* Niveau 4 : expertise (connaissance ou savoir-faire indispensable à l'exercice de la fonction)

**Pour les compétences transversales : pas de graduation**

Référentiel de formation

**Thème n° 1 : le cadre juridique et organisationnel de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique**

**Objectif général de la formation :**  
Appréhender les enjeux des actions de préservation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique

**Objectifs spécifiques de formation**

Connaître les missions de l'inspecteur santé et sécurité au travail dans le système d'inspection (rôle, autorité, moyens)

Connaître le cadre juridique de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État

Identifier les grands principes d'action (ordre public social, pluridisciplinarité, etc.) et les champs d'intervention (santé publique, environnement, qualité, etc.)

Repérer les organisations, leurs modalités de fonctionnement dans le cadre de la réforme de l'État et des politiques publiques

Identifier les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de la fonction publique

**Thème n°2 : la fonction d'inspection santé et sécurité au travail**

**Objectif général de la formation :**  
Identifier les missions, les moyens, les outils de la fonction d'inspection en santé et sécurité au travail

**Objectifs spécifiques de formation**

Identifier le rôle, les moyens et les acteurs internes du service de rattachement

Se situer dans les rapports avec l'inspection générale

Mesurer les liens entre lettre de mission et action (autorité et moyens)

Repérer les enjeux de communication en situation d'inspection dans la relation inspection / inspecté

Identifier le rôle, les moyens et les acteurs externes de l'ISST lors des interventions difficiles (obstacle, situation de danger grave et imminent, conflit, situation de crise, etc.)

Thème n°3 : les risques au travail	
<b>Objectif général de la formation :</b> Acquérir les bases juridiques, techniques, méthodologiques des interventions en matière de risques au travail	
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Appréhender l'approche globale par les situations de travail (ergonomie, psychologie du travail)	
Maîtriser la démarche d'évaluation des risques au travail	
Identifier les différents risques au travail, leur référence réglementaire, les moyens de prévention et la méthodologie adaptés (risque incendie, risque électrique, risque chimique, risque routier, risque ionisant, risques psychosociaux)	

Thème n°4 : la méthodologie d'intervention	
<b>Objectif général de la formation :</b> Acquérir une méthodologie d'intervention en matière d'inspection	
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Réaliser un diagnostic et un plan d'action	
Maîtriser la méthodologie de visite d'inspection et d'enquête d'accident du travail	
Rédiger un rapport de visite d'établissement et d'activité professionnelle	
Acquérir les bases de la médiation et du conseil	

Thème n°5 : place de l'inspecteur santé et sécurité au travail dans l'animation de réseau	
<b>Objectif général de la formation :</b> Acquérir les techniques d'intervention en fonction des publics, des demandes et des besoins	
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Concevoir et réaliser une formation, un exposé, etc.	
Prendre la parole en public	
Appréhender la notion de réseau, l'intégrer et le faire vivre	

## 6. La formation des médecins de prévention

### ) La qualification des médecins de prévention

#### 1. Les titres reconnus par le décret du 28 mai 1982

L'article 13 du décret dispose que « *tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer, candidat aux fonctions de médecin de prévention au sein d'un service de médecine de prévention, doit être titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificats exigés pour exercer les fonctions de médecin du travail et dont la liste est fixée par l'article R. 4623-2 du code du travail ou d'autres titres reconnus équivalents par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique.*

*Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins se trouvant déjà en fonctions dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du présent décret ».*

Soit la liste fixée par l'article R.4623-2 du code du travail ci-dessous repris :

*Un docteur en médecine en possession de l'autorisation d'exercer ne peut pratiquer la médecine du travail que s'il remplit l'une des conditions suivantes :*

1. Être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail ;
2. Être titulaire du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ;
3. Avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail dans les conditions prévues aux deuxième et huitième alinéas de l'article 9 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 ;
4. Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
5. Être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

En conséquence, la règle est de ne recruter en qualité de médecin de prévention que des titulaires du certificat d'études spéciales ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, ou des médecins inscrits au tableau de l'ordre comme spécialités en médecine du travail dans les conditions prévues au 2ème et 4ème alinéas de l'article 9 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991.

#### Le cas particulier du diplôme de l'Institut national de médecine agricole :

En application de l'article R. 717-51 du code rural, les médecins qui souhaitent pratiquer la médecine du travail en agriculture, doivent être titulaires du CES du DES ou encore du diplôme délivré par l'Institut national de médecine agricole.

La notion de médecin du travail en agriculture renvoie aux exploitations agricoles, mais aussi plus généralement, en application de l'article L. 717-1 du code rural, aux entreprises du secteur agricole parmi lesquelles il faut mentionner les sociétés coopératives, les organismes de mutualité agricole, les caisses de crédit agricole mutuelles et les chambres d'agriculture.

#### 2. L'interdiction d'exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention en dehors de ce cadre légal

Le médecin doit normalement détenir soit le diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, soit le certificat d'études spéciales de médecine du travail.

L'interdiction d'exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention en dehors de ce cadre légal trouve son fondement dans le caractère d'ordre public des exigences fixées par les différents textes relatifs aux conditions d'exercice de la médecine du travail. Plus particulièrement, la méconnaissance des conditions requises pour exercer la médecine du travail constitue une infraction pénale, conformément aux dispositions de l'article L. 4745-1 du code du travail.

Dans ce cadre, le juge administratif a annulé le recours à un médecin ne disposant pas des titres requis en médecine du travail car l'administration n'établissait pas que l'urgence ou des circonstances exceptionnelles aient pu motiver le recours à un médecin ne disposant pas des titres requis (cf. jugement du TA de Châlons-en-Champagne du 23 novembre 1999 «syndicat national professionnel des médecins du travail c/Préfet de la haute Marne Req.n°97667»).

Les modèles de contrats rédigés par le Conseil national de l'Ordre des médecins prévoient d'ailleurs que le médecin atteste remplir les conditions requises pour exercer la médecine du travail et doit en fournir les justificatifs.

### 3. Ce principe connaît des tempéraments

**A. le certificat d'études spéciales de médecine du travail ou le diplôme d'études spéciales** de médecine du travail ne sont pas exigés pour les médecins **qui se trouvaient déjà en fonction dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du décret de 1982.**

Au regard de l'importance des missions et des tâches confiées aux médecins de prévention, ceux-ci doivent pouvoir bénéficier d'action de formation initiale et continue dans le cadre de cette spécialité.

#### **B. la voie de la régularisation et de la reconversion** (cf. article R.4623-2 4° du code du travail)

La voie diplômante et la voie de la qualification n'ayant pas permis de recruter en nombre suffisant des médecins du travail, des mesures législatives ont dû être prises afin d'ouvrir une troisième voie. Cette troisième voie repose sur deux mécanismes : l'un de régularisation, l'autre de reconversion.

Dans ce cadre, deux dispositifs législatifs avaient été mis en place destinés à améliorer la prévention et à pallier la pénurie de médecins, en instaurant d'une part, une formation permettant aux médecins non qualifiés en poste de régulariser leur situation par une formation diplômante et en organisant d'autre part, un processus de reconversion des médecins généralistes à travers la formation à la capacité en médecine du travail.

#### **C. les équivalences de diplômes**

À ces différentes voies d'accès à la médecine du travail on doit ajouter les possibilités offertes aux médecins de l'Union européenne, bénéficiaires de la liberté d'établissement et de la directive 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance mutuelle des diplômes.

L'article 13 du décret indique que peuvent également être recrutés en qualité de médecin de prévention les titulaires de «*titres reconnus équivalents*» aux titres susvisés «*par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé*».

Concernant les diplômes européens de médecin détenus par des ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE ou de la Suisse, un mécanisme de reconnaissance automatique est prévu pour certains titres de formation figurant à l'annexe relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles de la directive 2005/36/CE du parlement européen et du conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (la médecine du travail se trouve p. 104 – voir lien <http://eur-lex.europa.eu>).

Ce texte a consolidé l'ensemble des directives sectorielles qui existaient, sans en changer la substance.

L'Ordre national des médecins est l'autorité compétente pour instruire les demandes de reconnaissance.

(Pour plus d'éléments, cf. site de la Commission européenne dédié à la reconnaissance des diplômes : [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/directive\\_in\\_practice/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/index_fr.htm)).

L'arrêté conjoint du ministère de la Santé et du ministère de l'Éducation nationale du 18 juin 1981, modifié par l'arrêté du 15 septembre 1998 (arrêté de transposition des directives européennes) fixe la liste de diplômes, certificats et autres titres de médecin spécialiste qui délivrés conformément aux obligations communautaires aux ressortissants des États membres de l'Union européenne ont en France le même effet que les diplômes, certificats ou autres titres français de médecin spécialiste.

L'article 2, alinéa 33 de cet arrêté insère la rubrique «médecine du travail» et prévoit notamment la reconnaissance des diplômes de médecine du travail obtenus notamment en Belgique.

#### **D. la situation dans laquelle un médecin du travail exerce une autre activité en dehors d'un service de médecine préventive**

Il est possible qu'un médecin cumule une activité de médecine générale avec une activité de médecine du travail, dans les limites de la déontologie médicale et, en particulier, de l'article 99 (article 4127-99 du code de la santé publique) mais aussi de l'article 47 du code de déontologie médicale (article 4127-47 du code de la santé publique).

Cette hypothèse ne peut concerner que les médecins qui ne sont pas inscrits au tableau de l'Ordre en qualité de médecin spécialiste, puisque le règlement de qualification dispose que le médecin spécialiste exerce exclusivement la discipline pour laquelle il a été qualifié.

Cette situation se rencontre d'ailleurs, fréquemment avec les médecins généralistes non inscrits en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail et qui exercent la médecine du travail ou la médecine de prévention sur la base d'un CES de médecine du travail. C'est aussi le cas des médecins généralistes qui ont obtenu le DES (concours européen) mais n'ont pas demandé leur inscription en qualité de médecin spécialiste en médecine du travail. Les mesures de régularisation permettent également d'envisager un cumul d'activités.

On doit cependant noter que cette possibilité est essentiellement ouverte, en application de l'article L. 4623-3 du code du travail aux praticiens exerçant à temps partiel dans des administrations dont les effectifs ne permettent pas l'emploi d'un médecin de prévention à temps plein.



**) La formation prise de poste ou continue**

En sus de la qualification précisée ci-dessus, le médecin de prévention peut être formé par l'administration sur des sujets spécifiques à la fonction publique, et notamment sur son intervention dans le champ de la médecine statutaire.

<b>MÉDECIN DE PRÉVENTION</b>	<b>Domaine fonctionnel SANTÉ – INCLUSION SOCIALE</b>
<b>DÉFINITION SYNTHÉTIQUE</b>	
Définit et met en œuvre une politique de prévention. Il conseille l'administration, les agents et leurs représentants.	
<b>Activités principales</b>	
Définit et évalue la surveillance médicale des agents publics à travers la mise en œuvre de visites médicales :	
- systématiques : pour l'ensemble des agents (visites annuelles ou quinquennales) et pour les personnels exposés à des risques professionnels identifiés, un suivi particulier pour le personnel réintégré, le personnel en situation de handicap ou de retour de congé longue maladie ou longue durée ;	
- à la demande : en raison de difficultés professionnelles en lien avec l'état de santé, un reclassement professionnel, un accident de service ;	
- de reprises du travail après un accident du travail ou un arrêt maladie.	
Il intervient directement sur l'environnement professionnel, dans le cadre du tiers temps, grâce à un libre accès à tous les locaux, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène et des locaux de travail, l'adaptation des postes de travail, les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle... Il est membre de droit du CHSCT avec rôle consultatif. Il présente le bilan annuel. Il intervient dans le champ de la médecine statutaire : comité médical (congé longue maladie, congé longue durée, réintégration, etc.), commission de réforme (accident de service, maladie professionnelle...) Il est obligatoirement associé aux formations Hygiène et sécurité, de secourisme et éducation sanitaire.	

<b>SAVOIR-FAIRE</b>	<b>CONNAISSANCES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travaille en réseau interne et externe (incluant une approche de la pluridisciplinarité)</li> <li>• Maîtrise les techniques de communication et de négociation</li> <li>• Réalise des études prospectives</li> <li>• Intègre et promeut la réflexion professionnelle en matière d'analyse des risques au travail</li> <li>• Établit et entretient des relations avec les gestionnaires RH</li> <li>• Organise son travail en toute autonomie dans le cadre légal existant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, de médecine de prévention dans la fonction publique d'État</li> <li>• Règles statutaires liées à la protection sociale dans la fonction publique d'État</li> <li>• Méthodologies d'analyse des risques professionnels</li> <li>• Environnement professionnel (postes, rythmes de travail, ergonomie)</li> </ul>

<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE</b>		
Profession réglementée : diplômes exigés pour l'exercice de la médecine (article L. 4111-1 du code de la santé publique) et titres ou certificats exigés pour l'exercice de la spécialité de médecine du travail (article R. 241-29 du code du travail) ou titres reconnus équivalents.		
Respect du code de déontologie médicale, notamment le secret médical, et des textes régissant la médecine de prévention (décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme et aux conditions d'aptitude physique par l'admission aux emplois publics et aux régimes de congés et de la maladie des fonctionnaires).		
Indépendance technique et professionnelle (code de déontologie).		
<b>TENDANCES D'ÉVOLUTION</b>		
<b>FACTEURS CLÉS A MOYEN TERME</b>	<b>IMPACT SUR L'EMPLOI-RÉFÉRENCE</b>	
Accroissement de leur domaine d'intervention, notamment sur :	<b>Qualitatif</b>	<b>Quantitatif</b>
Risques psycho-organisationnels, risques psychosociaux	↗	↗
Soutien des personnes en situation de handicap		
Soutien aux personnes en difficulté psychique		
Accompagnement des reconversions		

Connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que de médecine de prévention dans la fonction publique d'État			
Règles statutaires liées à la protection sociale dans la fonction publique d'État			
Méthodologies d'analyse des risques professionnels			
Environnement professionnel (postes, rythmes de travail, ergonomie)			
Savoir-faire	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Travaille en réseau interne et externe			
Maîtrise les techniques de communication et de négociation			
Réalise des études prospectives			
Intègre et promeut la réflexion professionnelle en matière d'analyse des risques au travail			
Établit et entretient des relations avec les gestionnaires RH			
Organise son travail en toute autonomie dans le cadre légal existant			

L'échelle d'évaluation des compétences est la suivante :

**Pour les connaissances et les savoir-faire :**

- \* Niveau 0 : ne fait pas partie de la fonction
- \* Niveau 1 : niveau d'application et d'adaptation (transposer par analogie et être autonome dans l'action)
- \* Niveau 2 : niveau de maîtrise (être capable d'expliquer, de synthétiser et de résoudre des problèmes liés à la compétence)
- \* Niveau 3 : niveau d'expertise (être capable de créer, d'innover, d'anticiper, d'évaluer et de faire évoluer).

Référentiel de formation

Thème n° 1 : cadre d'intervention de la médecine de prévention dans la fonction publique	Durée indicative
<p><b>Objectif général de la formation :</b> Appréhender les enjeux juridiques, organisationnels, fonctionnels et relationnels des actions du médecin de prévention</p>	9 h
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Connaître le cadre juridique et organisationnel d'intervention en matière d'hygiène et sécurité	
Connaître le cadre juridique, statutaire en matière de ressources humaines	
Identifier les acteurs administratifs et les acteurs de l'hygiène et de la sécurité dans les fonctions publiques	
Connaître les missions du médecin de prévention au service d'affectation spécifique	

Thème n°2 : rôle du médecin dans la dynamique de gestion RH et de prévention en matière d'hygiène et de sécurité	Durée indicative
<p><b>Objectif général de la formation :</b> Se situer et agir dans le réseau des acteurs RH et en santé sécurité au travail</p>	9 h
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Mesurer le rôle du médecin de prévention en matière RH (politique poursuivie, enjeux, objectifs, etc.)	
Mesurer les enjeux d'actions de prévention à travers l'élaboration, la présentation et la mise en œuvre du bilan annuel	
Acquérir les techniques de communication, d'information, de négociation	
Être un acteur de la formation en hygiène et sécurité en liaison avec les services RH et dans son domaine d'intervention	

<b>Thème n°3 : l'intervention du médecin de prévention en milieu professionnel</b>	<b>Durée indicative</b>
<b>Objectif général de la formation :</b> Se situer et agir dans le réseau des acteurs RH et en santé sécurité au travail	12 h
<b>Objectifs spécifiques de formation</b>	
Acquérir une méthodologie d'intervention en milieu professionnel	
Inscrire son action dans une démarche globale (GRH, GPEC, organisation du travail, facteur humain individuel et collectif, spécificité des lieux de travail) et dans des actions spécifiques vis-à-vis des agents (risques émergents, pathologies, situations ou problématiques spécifiques et leur incidence éventuelle sur la santé)	
Élaborer un diagnostic général RH et hygiène et sécurité et un plan d'action	
Être conseiller des acteurs RH et hygiène et sécurité	



