

FO **Formateur** les news

DEFENSE

Janvier 2025 - Formation spécialisée - FO Défense



édito

Les fonctionnaires et les agents contractuels victimes d'un accident de service, d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'une prise en charge des conséquences de l'accident ou de la maladie.

Pour les fonctionnaires :

Les accidents et les maladies reconnues imputables au service sont définis aux articles L. 822-18 à L.822-20 du code général de la Fonction publique (CGFP).

Conformément aux articles L. 822-21 à L. 822-23 du CGFP, le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.

Le CITIS est accordé, le cas échéant après avis du conseil médical, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Le fonctionnaire bénéficie du maintien intégral du traitement. Il a droit, en outre, à la prise en charge des honoraires et frais médicaux directement liés à la maladie ou l'accident en vertu de l'article L. 822-24 du CGFP.

Pour les contractuels :

Ce sont les réglementations du régime général d'assurance maladie et d'assurance contre les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle qui s'appliquent aux agents contractuels de droit public.

Ainsi, les agents contractuels de droit public bénéficient des prestations en nature et en espèces du régime général d'assurance maladie en cas de maladie, auxquelles s'ajoute une protection supplémentaire statutaire, due par l'employeur et prévue par des textes spécifiques.

L'État assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses agents contractuels, à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet. Ces derniers sont

directement pris en charge par le régime général (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de droit public de l'État).

L'agent contractuel en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès. Dans cette situation, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement pendant une période déterminée en fonction de l'ancienneté de l'agent contractuel.

À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de sécurité sociale.

À votre demande, nous pouvons mettre en place une fiche technique sur le sujet.

P@T.



Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006126943/>



ACTUALITÉ JURIDIQUE

Publication INRS novembre 2024.



Chaque mois, l'INRS propose dans un bulletin téléchargeable une sélection de textes officiels intéressant la prévention des risques professionnels parus récemment en France et en Europe.

Focus

Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse si celle-ci est consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité.

Textes officiels

Les textes suivants sont parus du 1^{er} au 30 novembre 2024 et sont relatifs à la santé et sécurité du travail (répartis en 3 catégories : prévention / généralités, organisation / santé au travail, risques chimiques et biologiques) et à l'environnement, la santé publique et à la sécurité civile.

• Établissements pénitentiaires

Décret n° 2024-1079 du 29 novembre 2024 relatif à l'accès aux établissements pénitentiaires des services de prévention et de santé au travail.

• Machines / équipements de travail

Directive UE 2024/2853 du parlement européen et du conseil du 23 octobre 2024 relative à la responsabilité du fait des produits défectueux et abrogeant la directive 85/374/CEE du Conseil.

• Plateformes numériques

Directive (UE) 2024/2831 du parlement européen et du conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

• Surveillance médicale

Arrêté du 5 novembre 2024 abrogeant l'arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.

• Travaux à proximité réseaux

Décret n° 2024-1022 du 13 novembre 2024 portant diverses mesures relatives à la sécurité des réseaux, des canalisations de transport ou de distribution de gaz, d'hydrocarbures ou de produits chimiques et de certains équipements à risques.

• Étiquetage

Règlement (UE) 2024/2865 du parlement européen et du conseil du 23 octobre 2024 modifiant le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Vient de paraître

Travailler dans les zones de livraison et de distribution de produit pétroliers.

Jurisprudence

Grave imprudence commise par un salarié lors de la conduite d'un poids-lourd.

Inhalation d'une substance toxique dans les locaux d'une société tierce.

DOSSIER 04/2023



• Classification et étiquetage des produits chimiques

Le règlement CLP définit comment classer, emballer et étiqueter les produits chimiques. On peut néanmoins encore rencontrer sur les lieux de travail des étiquettes de danger répondant au système réglementaire préexistant.

DOSSIER 06/2023



• Organisation des services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un SPST.

DOSSIER 11/2021



• Risques psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) constituent aujourd'hui une problématique majeure en santé au travail. Voici quelques clés pour mieux comprendre et mieux prévenir ces risques.

LES 6 SUJETS QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ANACT

ORGANISATION, CONTENU ET RÉALISATION DU TRAVAIL

Objectifs :

- Permettre à chacune et chacun de faire un travail de qualité dans de bonnes conditions (matérielles, temporelles, physiques).
- Mettre en place une organisation du travail qui facilite l'activité, donne du pouvoir d'agir et favorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Exemples de bonnes pratiques QVCT :

S'assurer de la clarté des rôles dans l'organisation et pouvoir en discuter : responsabilités, missions, moyens, modes opératoires.

Prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'organisation des temps de travail, des horaires de travail et des quotités de travail.

Mettre en place un environnement et des moyens adaptés à la réalisation du travail : espaces (postes de travail, espaces collaboratifs, lieux de pause et repas...), environnement physique (ambiance sonore et thermique, ventilation...) et technique (outils, matériels).

Discuter des objectifs et des critères d'évaluation du travail avec les salariés ; parler de ce qu'est un travail utile, bien fait, des conditions dans lesquelles le travail est réalisé, des résultats finaux, etc.

Discuter des questions d'organisation et de réalisation du travail : évaluation et régulation de la charge de travail, planification, contenu du travail, organisation...

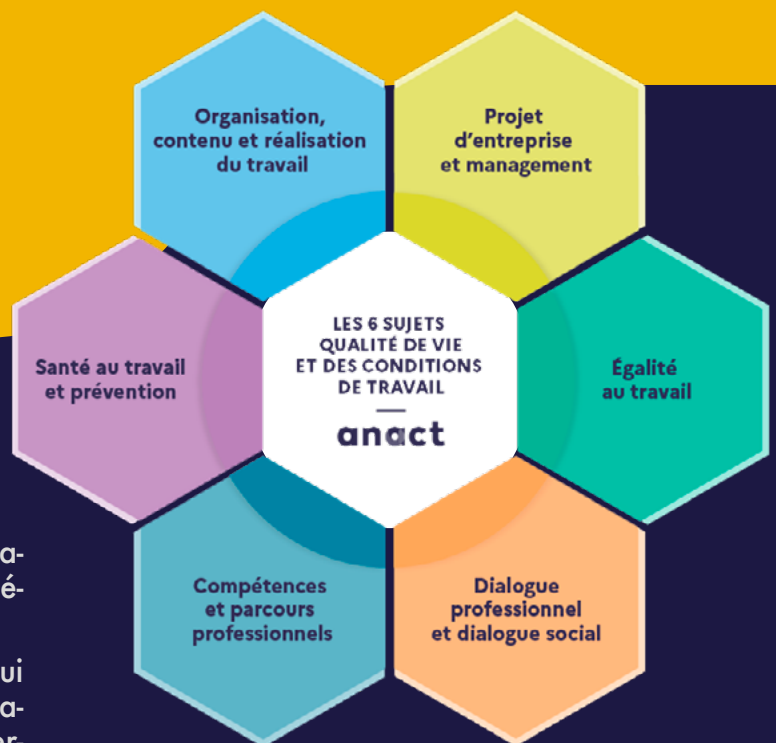
Donner des marges de manœuvre aux salariés pour leur permettre d'améliorer leur travail.

Associer les salariés aux projets de changement qui concernent leur travail.

PROJET D'ENTREPRISE ET MANAGEMENT

Objectifs :

- Permettre à chacune et chacun de trouver du sens à son travail en lien avec le projet et la stratégie de l'entreprise.



- Mener son activité de façon efficace et satisfaisante avec l'écoute et le soutien du management.

Exemples de bonnes pratiques QVCT :

Partager régulièrement le projet et la stratégie de l'entreprise avec l'ensemble du personnel ainsi que leurs évolutions.

Intégrer la démarche QVCT dans le projet d'entreprise et l'articuler aux autres démarches ; prévention, RSE, qualité, etc.

Construire une organisation managériale soutenable et facilitante pour toutes et tous.

Proposer des conditions favorables à la régulation des aléas : soutien et arbitrage managérial, autonomie et marges de manœuvre des salariés, prise en compte des remontées terrain.

Partager les attendus vis-à-vis du management en matière de soutien aux équipes dans leur travail ainsi que les conditions à réunir.

Veiller à la qualité de l'information et de la communication interne, en particulier en période de fort changement et/ou de difficultés collectives.

Associer les salariés aux projets de changements qui concernent leur travail.

ÉGALITÉ AU TRAVAIL

Objectifs :

- Assurer un égal accès à la QVCT pour toutes et tous.
- Chercher à résoudre les inégalités de conditions de travail et d'emploi selon les populations (genre, âge, métier) et les situations particulières.

Exemples de bonnes pratiques QVCT :

Proposer des indicateurs clés sur l'égalité au travail : mixité, santé au travail, parcours et rémunération, formation, temps de travail.

Prendre en compte les situations particulières dans l'organisation du travail : grossesse, maladie chronique, handicap, monoparentalité, situation d'aident, etc.

Veiller à l'équité des pratiques RH : embauche, formation, évolutions professionnelles, avantages sociaux.

Prévenir les inégalités en matière de conditions de travail et d'emploi : entre les femmes et les hommes, les jeunes et les seniors, entre les services et les métiers.

Prévenir toute forme de discrimination et de violences au travail.

DIALOGUE SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Objectif :

- Faciliter les possibilités de parler du travail aux différents niveaux de l'entreprise : équipes, management, CSE, afin de construire et de mettre en œuvre des solutions d'amélioration de la QVCT.

Exemples de bonnes pratiques QVCT :

Soutenir les modalités de travail collectif : coopérations, entraide, tutorat, binôme.

Favoriser et accompagner les discussions sur le travail au sein des services et entre eux : espaces de discussion sur le travail ou équivalents.

Veiller à ce que les décisions qui impactent le travail et ses conditions de réalisation impliquent les acteurs concernés.

Renforcer la légitimité des instances ou des personnes en charge du dialogue social : statut, information, formation.

S'assurer de l'application des règles de fonctionnement du dialogue social : déroulement CSE, processus de négociation, liens entre représentants et salariés.

Favoriser les retours d'expérience sur les modalités de dialogue social.

COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Objectif :

- Permettre à chacune et chacun de « se développer » au travail et d'envisager son avenir professionnel.

Exemples de bonnes pratiques QVCT :

Réfléchir aux modalités de recrutement et d'intégration des nouveaux.

Proposer des modalités d'apprentissage adaptées aux besoins des personnes et de l'entreprise.

Accompagner et faciliter les trajectoires professionnelles.

Permettre les mobilités entre métiers et entre activités.

Anticiper les besoins en matière de compétences et d'emploi au regard des projets de l'entreprise, des enjeux d'attractivité, de fidélisation ou de maintien des compétences-clés.

Mettre en place des actions de développement des compétences tout au long des carrières.

SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Objectifs :

- Progresser en matière de prévention primaire des risques professionnels à tous les postes de l'entreprise.
- S'assurer que l'organisation et le management favorisent la santé au travail et le développement des personnes.

Exemples de bonnes pratiques QVCT :

Articuler les démarches QVCT et prévention des risques professionnels.

Former, outiller et soutenir le management ainsi que les représentants du personnel pour mettre en œuvre des pratiques contribuant à la prévention primaire des risques : espaces de discussion sur le travail, régulation de la charge de travail, délégation, etc.

Intégrer la prévention primaire des risques professionnels dans les objectifs et outils de pilotage du management en réfléchissant avec les managers aux conditions et moyens à réunir.

Faire évoluer l'organisation du travail, en particulier à l'occasion des projets de transformation, en associant les salariés aux projets de transformation.

Partager en CSE et avec les salariés les enjeux de l'entreprise en matière de prévention et de santé.

POSTURES DE TRAVAIL STATIQUES ET REPÈRES TECHNIQUES SUR LES SIÈGES DE TRAVAIL

Fiche pratique INRS - ED 131
Mars 2020.



Cette fiche pratique de sécurité propose des points de repère visant à déterminer la posture de travail principale en fonction de la tâche réalisée, tout en proposant des alternatives pour limiter les risques liés aux postures de travail statiques. Cette fiche propose en outre des repères techniques sur les moyens d'assise les plus courants. [...]



Téléchargez la brochure sur le site de l'INRS :

<https://www.inrs.fr/dam/jcr:c7469040-e831-4462-9293-294e784d45fc/ed131.pdf>

MALADIES ZOONOTIQUES ET VECTORIELLES EN MILIEU PROFESSIONNEL : IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

É. Durand-Billaud, N. Berthol, A. Bijaoui, M. Bouselham,
E. Peris, département Études et assistances médicales,
M. Bouslama, département Expertise et conseil
technique, INRS - TC 181



De plus en plus de publications évoquent l'influence du changement climatique sur la transmission inter-espèces d'agents biologiques, notamment entre les animaux et les humains.

Les épidémies et pandémies de ces trente dernières années semblent corroborer cette hypothèse.

Après un point sur les maladies transmises par les animaux et les vecteurs, un état des lieux des impacts du changement climatique est présenté, sur les agents biologiques, les vecteurs et les réservoirs. Les secteurs professionnels concernés sont répertoriés et la démarche de prévention est détaillée.

Enfin la santé au travail doit être partie prenante de l'approche *One Health* (santé humaine, animale et environnementale) pour prévenir ou faire face à de nouvelles épidémies ou pandémies. [...]



Téléchargez la brochure sur le site de l'INRS :

<https://www.inrs.fr/dam/jcr:258d948d-f13f-42d3-8b04-129a858b9802/tc181.pdf>



FORMATION DES MEMBRES DE FS



Tours, 8 et 9 janvier 2025