

Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail

2019

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

➤ Mise en place des CHSCT suite aux élections professionnelles

Le principe de création d'une nouvelle instance issue de la fusion des CT et des CHSCT a été confirmé par le gouvernement. Cependant, ses modalités et son calendrier seront déterminés par le projet de loi relatif à la fonction publique et les dispositions réglementaires qui en découleront.

À ce stade, les instances continueront de fonctionner selon les modalités actuelles. Les conditions de renouvellement des mandats des représentants des personnels et d'installation des CHSCT sont précisées en annexe à la présente note d'orientations.

➤ Évolution des organisations du travail

La prise en compte de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans la conduite des projets de réorganisations et de regroupements de services demeure une priorité.

À cette fin, les services s'appuieront sur le guide concernant la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet qui vise aussi à appuyer la constitution du dossier de présentation d'un projet au CHSCT et au CT.

L'ensemble des informations constituant le dossier de présentation du projet sera transmis aux représentants des personnels pour que le CHSCT puisse donner, le plus en amont possible de sa concrétisation, un avis de nature à éclairer le comité technique sur les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents concernés et sur les mesures de prévention proposées par le CHSCT pour y répondre.

II. ORIENTATIONS 2019

1. Renforcer et accompagner l'évaluation et la prévention des risques professionnels

✓ Faire évoluer la méthodologie d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Après le référentiel ministériel des risques professionnels revu en 2017, la méthodologie DUERPAP sera à son tour mise à jour en 2019 pour tenir compte des retours d'expériences des directions, des assistants de prévention et des acteurs de prévention. Il en ressort en effet que l'adhésion des personnels à la procédure risque de s'altérer avec le temps du fait notamment du manque de visibilité des actions menées. La démarche manque aussi de souplesse dans un contexte où les évolutions sont rapides.

Il s'agira dans un premier temps de :

- faciliter le travail de chaque acteur en mettant en place des fiches synthétiques précisant leur rôle dans la démarche ;
- réaliser pour chaque métier une fiche de risques professionnels de nature à permettre un recueil des risques plus facile ;
- réfléchir à la mise en place des dispositifs permettant aux agents de s'exprimer sur leur travail suite au bilan réalisé en CHSCT ministériel des dispositifs directionnels existants ;
- faire évoluer l'infocentre DUERPAP pour permettre la réalisation de bilans éclairant les actions menées par les directions.

Plus généralement, dans le respect des dispositions réglementaires, la temporalité des campagnes d'évaluation et de prévention des risques professionnels sera examinée dans le cadre des travaux du CHSCT M.

✓ Continuer à prévenir les risques récurrents

L'analyse des données fournies dans le bilan ministériel 2017 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail confirme que la prévention des risques psychosociaux doit demeurer une priorité. Dans ce cadre, il est rappelé l'importance de privilégier les mesures de prévention organisationnelles. En effet, le bilan ministériel 2017 montre qu'elles ont tendance à régresser au profit des mesures de prévention humaines (formation, information...).

Par ailleurs, cette analyse, confortée notamment par les constats opérés par les inspecteurs santé et sécurité au travail, permet de souligner la persistance de certains risques :

- les chutes de plain-pied qui demeurent la première cause d'accidents du travail au sein des MEF ;
- le risque incendie en l'absence de facilité d'évacuation quand les dégagements, les circulations et les issues de secours sont encombrés ; ce risque est régulièrement pointé dans les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail ;
- les risques liés à l'utilisation des ascenseurs : un accident grave a eu lieu en 2017 et l'enquête a mis en évidence un mauvais suivi des obligations réglementaires de maintenance ;
- les risques liés à l'hygiène des locaux : à la demande du CHSCT M, la Secrétaire Générale a écrit à la Direction des Achats de l'État pour signaler l'augmentation des constatations réalisées par les ISST sur l'hygiène des lieux de travail. Sur ces questions, le code du travail - dans sa partie applicable à la fonction publique – précise que :
 - les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés (article R. 4224-18) ;
 - l'employeur doit procéder au nettoyage et à la désinfection des sanitaires au moins une fois par jour (article R. 4228-13).

Il revient à chaque CHSCT d'identifier, en lien avec les acteurs de prévention, plus précisément les situations de travail concernées par ces risques récurrents et de mettre en place les mesures de prévention de nature à permettre leur résorption, tout particulièrement lors de la mise à jour du DUERP.

✓ **Prendre en compte les risques particuliers à certains métiers**

À côté de ces risques récurrents, des risques plus spécifiques à certains métiers doivent faire l'objet d'une attention particulière.

• **Incidents acoustiques pouvant provoquer des chocs acoustiques**

C'est le cas des risques **d'incidents acoustiques** pouvant générer **des chocs acoustiques** pour les agents travaillant notamment dans les centres de contact, centres d'appels et autres services où le téléphone est un outil de travail central.

Suite à la survenance de plusieurs incidents début 2017 à la DGFIP, les coordinations nationales de la médecine de prévention, de l'inspection santé et sécurité au travail et des ergonomes ont réalisé une évaluation des risques professionnels synthétisée dans une fiche de risques professionnels « centres de contact ».

Cette fiche liste les mesures de prévention organisationnelles, collectives et individuelles à mettre en place pour éviter ce type d'incidents et précise le suivi médical auquel sont soumis les agents travaillant dans ces centres de contact.

Elle est complétée par la fiche réflexe « Que faire en cas d'incidents acoustiques » dans les centres d'appels téléphoniques qui donne des conseils aux chefs de service et aux agents sur la conduite à tenir en cas de survenance d'un choc acoustique.

La survenance d'un incident entraînant un choc acoustique peut déboucher, après examen clinique par un médecin, sur une déclaration d'accident de service.

• **Risques liés à la présence de plomb**

Les agents des Douanes et plus particulièrement les moniteurs de tirs peuvent être exposés au plomb dans les centres de tirs. Cette exposition potentielle provient essentiellement des balles utilisées dans les centres de tirs.

• **Champs électromagnétiques**

La question de l'exposition aux champs électromagnétiques est abordée dans certains CHSCT et mérite d'être éclairée au regard de la réglementation existante. Le rapport de l'inspection SST 2017 fait un focus sur ce sujet.

Sur l'ensemble de ces thèmes, des fiches de bonnes pratiques, élaborées par les coordinations nationales, sont ou vont être accessibles en ligne sur Alizé. Toutes les fiches en cours de rédaction feront l'objet d'une présentation au CHSCT ministériel.

De la même manière, une présentation pourra en être faite lors d'une séance institutionnelle par le médecin de prévention et l'ISST.

✓ **Améliorer l'aménagement des espaces de travail**

Un document « Comprendre et Agir » intitulé « Améliorer l'aménagement des espaces de travail » a été réalisé par le pôle ergonomie. Il fait la synthèse de points de repères utiles pour guider les démarches d'aménagement et constitue aussi une ressource pour les équipes devant conduire des projets de réorganisations.

✓ **Prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS)**

Le pôle ergonomie va réaliser en 2019 un document de capitalisation sur la prévention des troubles musculo-squelettiques qui comportera une partie consacrée à des situations de travail et des métiers spécifiques et une partie plus générale traitant des liens entre TMS et organisation du travail sur écran. Ce document sera présenté en CHSCT ministériel puis mis en ligne sur l'intranet Alizé.

Un bilan des formations financées par les CHSCT sur la prévention des TMS sera également réalisé et permettra de faire notamment le point sur les compétences des prestataires.

✓ **Poursuivre les travaux engagés en matière de prévention du risque amiante et autres cancérogènes**

• **Former les membres de CHSCT à l'analyse des documents « amiante »**

La note d'orientations ministérielles pour 2018 incitait à la mise en œuvre de journée de sensibilisation des représentants des personnels et de l'administration à la lecture des documents ou analyses produits à l'occasion d'opérations de travaux (repérage avant travaux, état de conservation des matériaux, plan de retrait...) ou lors de campagnes de mesures ponctuelles (analyses de l'air).

L'animation de ces journées est confiée aux ISST. L'évaluation de cette journée fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'un groupe de travail ou d'une séance du CHSCT M.

• **Présenter les évolutions du guide « amiante » sur la gestion des bâtiments**

La nouvelle version du guide ministériel relatif au risque amiante a été diffusée en octobre 2018. Elle intègre les évolutions réglementaires intervenues depuis 2014. Elle vise également à assurer, pour les services, la meilleure information documentaire possible tant dans la gestion courante des bâtiments que lors des opérations de travaux.

Des fiches pratiques opérationnelles portant sur des thématiques précises viendront compléter ce document. Une fiche concernant les mesures d'empoussièrement en cas d'incident est déjà intégrée au guide, d'autres viendront l'enrichir.

Parmi ces fiches, deux particulièrement importantes sont programmées :

- Sur la signalétique amiante

Accompagnée par une note de service, cette fiche vise à faciliter la couverture en signalétique amiante de 100% des bâtiments. La note de service fixera un objectif temporel pour atteindre cette cible.

- Sur le plan de prévention

Cette fiche comportera, au-delà du sujet du risque amiante, des recommandations sur les bonnes pratiques pour le recours à cet outil, élément indispensable pour un système de prévention complet.

Enfin une fiche portera sur l'utilisation des monobrosses lors des opérations de nettoyage des sols, point technique nécessitant d'être traité au vu du nombre d'interrogations qu'il soulève.

L'ensemble de ces documents seront présentés aux CHSCT par les ISST.

• **Faire le point sur la mise en œuvre de la traçabilité des expositions**

Le bilan de la mise en œuvre du dispositif de traçabilité des expositions à l'amiante doit être réalisé à l'occasion de l'examen des programmes annuels de prévention qui comprend les fiches et attestations à utiliser.

Une fiche « réflexe » sera par ailleurs diffusée pour aider les services RH de proximité à initier la visite de fin d'activité qui permet la mise en œuvre du suivi post-professionnel pour les agents ayant été exposés à des substances cancérogènes au cours de leur activité.

L'ensemble de ces éléments est par ailleurs consigné dans le dossier médical en santé au travail de l'agent concerné.

✓ **Faciliter les interventions sur les collectifs de travail en difficulté**

Un certain nombre de CHSCT financent des prestations de psychologues du travail pour intervenir auprès des collectifs en situation dégradée. Le Secrétariat Général souhaite disposer d'un retour d'expériences de ces interventions financées localement. L'objectif est de disposer d'éléments permettant de déterminer, en lien avec le CHSCT ministériel, s'il est nécessaire de faciliter le recours à des prestations de cette nature dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail coordonnée par le médecin de prévention sous la responsabilité du chef de service.

Ces éléments contribueront à la mise en place effective de l'intervention de cette équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin de prévention qui fera l'objet d'une communication à l'ensemble des CHSCT en 2019. Dans ce cadre, le service social apportera, si nécessaire, son expertise sur les conséquences sociales des situations rencontrées et plus généralement, sa connaissance de la sociologie des organisations.

✓ **Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail**

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique renforce et amplifie la portée des orientations fixées par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013¹ et, dans le prolongement de l'engagement du Président de la République du 25 novembre 2017, fait de l'égalité femme/homme une grande cause du quinquennat.

Elle rappelle que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.

La circulaire s'articule autour de 3 axes :

- Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique en déployant à partir de 2018 un plan ambitieux de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et en sensibilisant le plus grand nombre d'agents sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser ;
- Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes en permettant leur signalement et leur traitement, en mettant en place des dispositifs de protection et d'accompagnement des victimes ;
- Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes.

Son annexe 2 revient sur le rôle des acteurs de prévention et rappelle toute la légitimité du CHSCT à investir ce champ notamment dans sa capacité à proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et en étant tenu informé des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données.

¹ Ainsi que par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

2. Développer une culture de prévention des risques professionnels

Pour que la préservation de la santé et de la sécurité au travail devienne une évidence et soit intégrée dans la pratique de tous les acteurs, il est nécessaire de poursuivre l'effort de formation déjà entrepris en la matière.

✓ Sensibiliser l'ensemble des agents à la santé et la sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail nécessitent l'implication au quotidien de l'ensemble des acteurs. Il est important pour cela de leur faire appréhender les enjeux de la prévention.

Une e-formation de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail pour l'ensemble des agents, construite en lien avec l'ENFiP et l'IGPDE, va être déployée.

D'une durée de 45 minutes, cette e-formation sera disponible au 1^{er} trimestre 2019. Elle sera proposée à l'ensemble des agents quel que soit leur niveau de responsabilité.

✓ Mieux connaître les acteurs de prévention

Dans le cadre de la mise à jour du guide méthodologique sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels, des fiches de présentation des acteurs de prévention seront créées afin de mieux expliciter leur positionnement.

Elles seront largement diffusées et feront l'objet d'une présentation en CHSCT.

✓ Donner tout leur rôle aux assistants de prévention (AP)

La nouvelle méthodologie d'évaluation et de prévention des risques professionnels rappellera le rôle essentiel de l'assistant de prévention dans la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Afin qu'ils puissent remplir pleinement ce rôle, les assistants de prévention, qui ont tous suivi la nouvelle formation initiale dispensée par le Secrétariat Général en 2017 et 2018, se verront proposer des modules spécifiques (amiante, électricité, risques psycho-sociaux...) auxquels ils pourront s'inscrire en fonction des risques qu'ils connaissent localement.

Il est par ailleurs rappelé que les assistants de prévention doivent bénéficier d'une quotité de travail, pouvant aller jusqu'à 100 %, qui leur permette de mener à bien leurs missions. Les préconisations de la CCHSCT (juin 2016) insistent sur la nécessité de placer les AP directement auprès du chef de service.

✓ Aider l'encadrement à mieux prendre en compte les conditions de travail dans la conduite de projets

Un module de formation relatif à la conduite de projets sera intégré dans la formation initiale des cadres (Bercy +) pour leur permettre, lorsqu'ils sont en charge de ces projets localement, de mieux comprendre la nécessaire collaboration entre les différents acteurs du projet afin que les conditions de travail des agents soient prises en compte par tous.

Ce module de formation sera dispensé aussi bien en formation initiale dans les écoles pour les futurs cadres des MEF qu'en formation continue.

✓ Favoriser l'existence de bonnes conditions de travail

Un module de sensibilisation visant les cadres opérationnels sera mis à disposition de l'ensemble des directions au cours du premier semestre pour leur permettre de disposer d'outils pour repérer et prévoir les situations de RPS mais aussi de favoriser l'existence de bonnes conditions de vie au travail.

III. MESURES D'APPUI

✓ Faire le point sur les modalités de fonctionnement des instances

La mise en place des CHSCT après les élections professionnelles pourra être l'occasion de faire un point sur les modalités de fonctionnement des instances.

Il paraît ainsi nécessaire de rappeler que les CHSCT doivent se réunir au moins trois fois par an et accomplir des missions de visites, par exemple sur les sites concernés par des projets de réorganisation. Ils doivent par ailleurs disposer de toutes les informations utiles à l'accomplissement de leurs missions et recevoir l'ensemble des documents nécessaires à la préparation des instances au minimum quinze jours avant leur tenue.

S'agissant des informations utiles à une bonne évaluation et prévention des risques professionnels et dans le cadre dynamique d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les fiches de signalement devraient - pour concourir à cette analyse conformément à l'article 51 du décret 82-453 modifié - être transmises non anonymisées aux représentants des personnels en CHSCT. En tout état de cause, l'anonymat doit être levé lorsque la fiche est transmise au médecin de prévention.

Enfin, ce temps de bilan permettra de convenir des pratiques à mettre en œuvre s'agissant de la rédaction :

- des procès-verbaux (fiche diffusée en annexe de la note d'orientations pour 2018) ;
- des avis du CHSCT qui doivent mettre en lumière les mesures de prévention préconisées par l'instance lors, notamment, de l'examen des projets importants.

Le dispositif de formation des membres de CHSCT fera quant à lui l'objet d'une concertation avec le CHSCT M au 1^{er} trimestre 2019.

✓ Améliorer la formalisation des plans de prévention²

Lorsqu'une entreprise extérieure intervient sur un site, il est obligatoire au préalable de réaliser une inspection commune des lieux de travail (entreprise extérieure et administration utilisatrice) afin de procéder à une analyse des risques pouvant résulter de l'opération programmée.

Suite à cette inspection commune, la formalisation par écrit d'un plan de prévention n'est obligatoire que dans deux cas : l'opération représente un volume total prévisionnel de plus de 400 heures ou fait partie de la liste des travaux dangereux visée par l'arrêté du 19 mars 1993 (dont les travaux du bâtiment exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de trois mètres ou les travaux de transformation sur les ascenseurs).

Toutefois, même en l'absence de plan écrit, il convient d'insister sur l'importance de l'inspection commune.

Elle a pour objectif d'organiser et de coordonner l'intervention de l'entreprise extérieure. Il s'agit notamment d'identifier le secteur d'intervention, d'indiquer les voies de circulation pour les agents, les salariés de l'entreprise extérieure, les engins et véhicules, de communiquer les consignes de sécurité.

Les informations et éléments ainsi recueillis vont être utiles à l'analyse des risques pouvant résulter de l'interférence des activités et serviront à élaborer un plan de prévention adapté aux risques identifiés et permettant d'éviter les nuisances dont pourraient être victimes les agents pendant toute la durée des travaux.

Le CHSCT doit être informé de la date de celle-ci et peut y participer ; le plan de prévention doit être tenu à sa disposition.

Une fiche pratique consacrée au plan de prévention à mettre en place lors d'opérations de travaux sera diffusée au cours de l'année. Elle précisera notamment les dispositions à prendre en présence de matériaux amiantés.

² Articles R. 4512.1 à R. 4512.12 du code du travail.

✓ **Améliorer la gestion des observations sur les registres SST et le délai de réponse**

Un état des lieux des registres santé et sécurité au travail (SST) a été réalisé à l'occasion du séminaire des secrétaires-animateurs de mars 2018.

Il a permis de faire le constat d'une certaine hétérogénéité des registres SST mais aussi des circuits de traitement des mentions qui y sont portées. Des travaux sur la dématérialisation du registre SST vont donc être lancés par le bureau SRH3B, en lien avec le service de l'environnement professionnel (SEP), afin de développer une application ministérielle unique dans le but d'harmoniser les outils mis à disposition des agents des MEF ainsi que les procédures à suivre.

Le CHSCT M et les directions seront bien entendu associés à ces travaux.

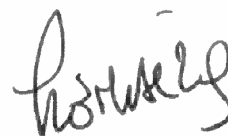
✓ **Recenser les équipements de protection individuelle (EPI) financés par les CHSCT**

Les CHSCT n'ont pas vocation à financer des équipements de protection individuelle. Toutefois, le caractère d'urgence de certaines situations d'exposition peut conduire à des financements exceptionnels. En relation avec les assistants de prévention, les CHSCT recenseront les EPI ainsi financés et un bilan de cette action sera présenté au CHSCT M.

✓ **Mieux utiliser les crédits de CHSCT**

Il convient de rappeler que les crédits des CHSCT ne sont pas destinés à financer du matériel médical pour les médecins de prévention. Le matériel est en effet choisi au niveau central (SRH3B) afin d'équiper l'ensemble des centres médicaux de manière homogène en lien notamment avec la mise en place du dossier médical en santé au travail (DMST) informatisé. Une enveloppe spécifique est d'ailleurs réservée à ces achats.

La Secrétaire Générale,



Isabelle BRAUN-LEMAIRE

Annexe n°1 à la note d'orientations ministérielles 2019

Le renouvellement des CHSCT à l'issue des élections professionnelles

- ✓ **Mise à jour de la circulaire sur le fonctionnement des CHSCT**
- ✓ **Mise en place des instances**

Les représentants de l'administration comprennent, outre la ou les autorités auprès desquelles les CHSCT sont placés, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

L'arrêté du 14 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 14 octobre 2011 (CHSCT de proximité), l'arrêté du 17 décembre 2012 (CHSCT spécial enquêteurs de l'INSEE, ainsi que l'annexe III de l'arrêté du 14 octobre 2011 (CHSCT spéciaux) précisent la ou les autorités auprès desquelles est placé le CHSCT.

Les représentants de l'administration, ainsi que le Président du CHSCT, sont par ailleurs désignés à raison de leurs fonctions dans l'arrêté du 30 novembre 2018.

Les représentants des personnels sont désignés par les organisations syndicales qui peuvent, à tout moment, procéder à leur remplacement.

Leur nombre et la répartition des sièges entre les organisations syndicales sont fixés par l'arrêté du 18 janvier 2019.

Pour chaque CHSCT, une liste nominative des représentants du personnel mentionnant leur lieu habituel de travail doit être portée à la connaissance des agents par tout moyen approprié accessible par tous les agents (affichage, intranet).

- **Élection du secrétaire élu par les représentants des personnels**

Lors de la première réunion du comité, les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité.

Il est élu, pour la durée totale du mandat, à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative.

Les représentants des personnels peuvent demander l'organisation d'un vote à bulletin secret.

En cas de partage des voix, de nouveaux votes sont organisés jusqu'à l'élection d'un secrétaire à la majorité des représentants des personnels présents ayant voix délibérative.

Si malgré l'organisation de plusieurs votes, aucun secrétaire n'est élu, c'est le candidat le plus âgé qui est désigné, conformément aux règles du droit électoral.

- **Adoption du règlement intérieur**

Le règlement intérieur des CHSCT des ministères économiques et financiers (MEF) a été débattu en CHSCT ministériel en février 2014 puis adopté par le CT ministériel. Il doit être présenté lors de la réunion de la 1^{ère} instance.

Enfin, le régime des droits syndicaux demeure inchangé et l'article 25 du règlement intérieur des CHSCT des MEF demeure applicable.

Budget 2019

		Calcul des budgets 2019				Mise à disposition	Crédits mis en réserve 5%
		Effectifs 2018	Montant du budget par agent	Budget 2019 théorique (au prorata des effectifs)	Budget 2019		
CHSCT-P 1	AIN	696	117,50	81 780 €	81 780 €	77691	4089
CHSCT-P 2	AIN	699	117,50	82 133 €	82 133 €	78026	4107
CHSCT-P 3	ALLIER	498	117,50	58 515 €	58 515 €	55589	2926
CHSCT-P 4	ALPES HTE PROVENCE	293	117,50	34 428 €	34 428 €	32706	1721
CHSCT-P 5	HAUTES ALPES	285	117,50	33 488 €	33 488 €	31813	1674
CHSCT-P 6	ALPES MARITIMES	2 006	117,50	235 705 €	235 705 €	223920	11785
CHSCT-P 7	ARDECHE	446	117,50	52 405 €	52 405 €	49785	2620
CHSCT-P 8	ARDENNES	378	117,50	44 415 €	44 415 €	42194	2221
CHSCT-P 9	ARIEGE	280	117,50	32 900 €	32 900 €	31255	1645
CHSCT-P 10	AUBE	406	117,50	47 705 €	47 705 €	45320	2385
CHSCT-P 11	AUDE	572	117,50	67 210 €	67 210 €	63850	3361
CHSCT-P 12	AVEYRON	452	117,50	53 110 €	53 110 €	50455	2656
CHSCT-P 13	BOUCHES DU RHONE	3 915	117,50	460 013 €	460 013 €	437012	23001
CHSCT-P 14	CALVADOS	1 271	117,50	149 343 €	149 343 €	141875	7467
CHSCT-P 15	CANTAL	273	117,50	32 078 €	32 078 €	30474	1604
CHSCT-P 16	CHARENTE	541	117,50	63 568 €	63 568 €	60389	3178
CHSCT-P 17	CHARENTE MARITIME	1 827	117,50	214 673 €	214 673 €	203939	10734
CHSCT-P 18	CHER	428	117,50	50 290 €	50 290 €	47776	2515
CHSCT-P 19	CORREZE	388	117,50	45 590 €	45 590 €	43311	2280
CHSCT-P 20A	CORSE DU SUD	462	117,50	54 285 €	54 285 €	51571	2714
CHSCT-P 20B	HAUTE CORSE	282	117,50	33 135 €	33 135 €	31478	1657
CHSCT-P 21	COTE D OR	1 149	117,50	135 008 €	135 008 €	128257	6750
CHSCT-P 22	COTES D ARMOR	810	117,50	95 175 €	95 175 €	90416	4759
CHSCT-P 23	CREUSE	245	117,50	28 788 €	28 788 €	27348	1439

Budget 2019 des CHSCT de proximité		Calcul des budgets 2019				Mise à disposition	
		Effectifs 2018	Montant du budget par agent	Budget 2019 théorique (au prorata des effectifs)	Budget 2019	Dotation 95%	Crédits mis en réserve 5%
CHSCT-P 24	DORDOGNE	607	117,50	71 323 €	71 323 €	67756	3566
CHSCT-P 25	DOUBS	1056	117,50	124 080 €	124 080 €	117876	6204
CHSCT-P 26	DROME	698	117,50	82 015 €	82 015 €	77914	4101
CHSCT-P 27	EURE	699	117,50	82 133 €	82 133 €	78026	4107
CHSCT-P 28	EURE ET LOIR	600	117,50	70 500 €	70 500 €	66975	3525
CHSCT-P 29	FINISTERE	1 157	117,50	135 948 €	135 948 €	129150	6797
CHSCT-P 30	GARD	895	117,50	105 163 €	105 163 €	99904	5258
CHSCT-P 31	HAUTE GARONNE	3 342	117,50	392 685 €	392 685 €	373051	19634
CHSCT-P 32	ERS	308	117,50	36 190 €	36 190 €	34381	1810
CHSCT-P 33	GIRONDE	2 871	117,50	337 343 €	337 343 €	320475	16867
CHSCT-P 34	HERAULT	1 968	117,50	231 240 €	231 240 €	219678	11562
CHSCT-P 35	ILLE ET VILAINE	2 459	117,50	288 933 €	288 933 €	274486	14447
CHSCT-P 36	INDRE	349	117,50	41 008 €	41 008 €	38957	2050
CHSCT-P 37	INDRE ET LOIRE	812	117,50	95 410 €	95 410 €	90640	4771
CHSCT-P 38	ISERE	1 590	117,50	186 825 €	186 825 €	177484	9341
CHSCT-P 39	JURA	384	117,50	45 120 €	45 120 €	42864	2256
CHSCT-P 40	LANDES	569	117,50	66 858 €	66 858 €	63515	3343
CHSCT-P 41	LOIR ET CHER	453	117,50	53 228 €	53 228 €	50566	2661
CHSCT-P 42	LOIRE	914	117,50	107 395 €	107 395 €	102025	5370
CHSCT-P 43	HAUTE LOIRE	343	117,50	40 303 €	40 303 €	38287	2015
CHSCT-P 44	LOIRE ATLANTIQUE	3 301	117,50	387 868 €	387 868 €	368474	19393
CHSCT-P 45	LOIRET	1 247	117,50	146 523 €	146 523 €	139196	7326
CHSCT-P 46	LOT	282	117,50	33 135 €	33 135 €	31478	1657
CHSCT-P 47	LOT ET GARONNE	440	117,50	51 700 €	51 700 €	49115	2585
CHSCT-P 48	LOZERE	187	117,50	21 973 €	21 973 €	20874	1099
CHSCT-P 49	MAINE ET LOIRE	897	117,50	105 398 €	105 398 €	100128	5270

Budget 2019 des CHSCT de proximité		Calcul des budgets 2019					Mise à disposition	
		Effectifs 2018	Montant du budget par agent	Budget 2019 théorique (au prorata des effectifs)	Budget 2019	Dotation 95%	Crédits mis en réserve 5%	
CHSCT-P 50	MANCHE	657	117,50	77 198 €	77 198 €	73338	3860	
CHSCT-P 51	MARNE	1 145	117,50	134 538 €	134 538 €	127811	6727	
CHSCT-P 52	HAUTE MARNE	292	117,50	34 310 €	34 310 €	32595	1716	
CHSCT-P 53	MAYENNE	409	117,50	48 058 €	48 058 €	45655	2403	
CHSCT-P 54	MEURTHE ET MOSELLE	987	117,50	115 973 €	115 973 €	110174	5799	
CHSCT-P 55	MEUSE	312	117,50	36 660 €	36 660 €	34827	1833	
CHSCT-P 56	MORBIHAN	944	117,50	110 920 €	110 920 €	105374	5546	
CHSCT-P 57	MOSELLE	2 181	117,50	256 268 €	256 268 €	243454	12813	
CHSCT-P 58	NIEVRE	392	117,50	46 060 €	46 060 €	43757	2303	
CHSCT-P 59	NORD	5 481	117,50	644 018 €	644 018 €	611817	32201	
CHSCT-P 60	OISE	921	117,50	108 218 €	108 218 €	102807	5411	
CHSCT-P 61	ORNE	407	117,50	47 823 €	47 823 €	45431	2391	
CHSCT-P 62	PAS DE CALAIS	1 574	117,50	184 945 €	184 945 €	175698	9247	
CHSCT-P 63	PUY DE DOME	1 521	117,50	178 718 €	178 718 €	169782	8936	
CHSCT-P 64	PYRENEES ATLANTIQUES	1 149	117,50	135 008 €	135 008 €	128257	6750	
CHSCT-P 65	HAUTES PYRENEES	360	117,50	42 300 €	42 300 €	40185	2115	
CHSCT-P 66	PYRENEES ORIENTALES	1 004	117,50	117 970 €	117 970 €	112072	5899	
CHSCT-P 67	BAS RHIN	1 799	117,50	211 383 €	211 383 €	200813	10569	
CHSCT-P 68	HAUT RHIN	1 228	117,50	144 290 €	144 290 €	137076	7215	
CHSCT-P 69	RHONE	3 997	117,50	469 648 €	469 648 €	446165	23482	
CHSCT-P 70	HAUTE SAONE	334	117,50	39 245 €	39 245 €	37283	1962	
CHSCT-P 71	SAONE ET LOIRE	766	117,50	90 005 €	90 005 €	85505	4500	
CHSCT-P 72	SARTHE	690	117,50	81 075 €	81 075 €	77021	4054	
CHSCT-P 73	SAVOIE	1 032	117,50	121 260 €	121 260 €	115197	6063	
CHSCT-P 74	HAUTE SAVOIE	1 467	117,50	172 373 €	172 373 €	163754	8619	
CHSCT-P 75	PARIS	6 694	117,50	786 545 €	786 545 €	747218	39327	

Budget 2019 des CHSCT de proximité		Calcul des budgets 2019				Mise à disposition	
		Effectifs 2018	Montant du budget par agent	Budget 2019 théorique (au prorata des effectifs)	Budget 2019	Dotation 95%	Crédits mis en réserve 5%
CHSCT-P 76	SEINE MARITIME	2 273	117,50	267 078 €	267 078 €	253 724	13354
CHSCT-P 77	SEINE ET MARNE	1 991	117,50	233 943 €	233 943 €	222 245	11697
CHSCT-P 78	YVELINES	2 461	117,50	289 168 €	289 168 €	274 709	14458
CHSCT-P 79	DEUX SEVRES	524	117,50	61 570 €	61 570 €	58 492	3079
CHSCT-P 80	SOMME	1 049	117,50	123 258 €	123 258 €	117 095	6163
CHSCT-P 81	TARN	510	117,50	59 925 €	59 925 €	56 929	2996
CHSCT-P 82	TARN ET GARONNE	318	117,50	37 365 €	37 365 €	35 497	1868
CHSCT-P 83	VAR	1 425	117,50	167 438 €	167 438 €	159 066	8372
CHSCT-P 84	VAUCLUSE	742	117,50	87 185 €	87 185 €	82 826	4359
CHSCT-P 85	VENDEE	820	117,50	96 350 €	96 350 €	91 533	4818
CHSCT-P 86	VIENNE	1 077	117,50	126 548 €	126 548 €	120 220	6327
CHSCT-P 87	HAUTE VIENNE	680	117,50	79 900 €	79 900 €	75 905	3995
CHSCT-P 88	VOSGES	535	117,50	62 863 €	62 863 €	59 719	3143
CHSCT-P 89	YONNE	483	117,50	56 753 €	56 753 €	53 915	2838
CHSCT-P 90	TERRITOIRE DE BELFORT	209	117,50	24 558 €	24 558 €	23 330	1 228
CHSCT-P 91	ESSONNE	1 359	117,50	159 683 €	159 683 €	151 698	7 984
CHSCT-P 92	HAUTS DE SEINE	2 258	117,50	265 315 €	265 315 €	252 049	13 266
CHSCT-P 93	SEINE ST DENIS	6 087	117,50	715 223 €	715 223 €	679 461	35 761
CHSCT-P 94	VAL DE MARNE	2 192	117,50	257 560 €	257 560 €	244 682	12 878
CHSCT-P 95	VAL D OISE	1 514	117,50	177 895 €	177 895 €	169 000	8 895
CHSCT-P 971	GUADELOUPE	944	117,50	110 920 €	110 920 €	105 374	5 546
CHSCT-P 972	MARTINIQUE	897	117,50	105 398 €	105 398 €	100 128	5 270
CHSCT-P 973	GUYANE	426	117,50	50 055 €	50 055 €	47 552	2 503
CHSCT-P 974	LA REUNION	1 166	117,50	137 005 €	137 005 €	130 155	6 850
CHSCT-P 976	MAYOTTE	235	117,50	27 613 €	27 613 €	26 232	1 381
CHSCT-P	POLYNESIE FRANCAISE	277	117,50	32 548 €	32 548 €	30 920	1 627

Budget 2019 des CHSCT de proximité		Calcul des budgets 2019				Mise à disposition	
		Effectifs 2018	Montant du budget par agent	Budget 2019 théorique (au prorata des effectifs)	Budget 2019	Dotation 95%	Crédits mis en réserve 5%
CHSCT-P	ST PIERRE ET MIQUELON	58	117,50	6 815 €	6 815 €	6474	341
CHSCT-P	NOUVELLE CALEDONIE	268	117,50	31 490 €	31 490 €	29916	1575
CHSCT-P	WALLIS ET FUTUNA	29	117,50	3 408 €	3 408 €	3237	170
CHSCT-S	Aérotterestre IDF	246	117,50	28 905 €	28 905 €	27460	1445
CHSCT-S	Aéronavale Antilles-Guyane	128	117,50	15 040 €	15 040 €	14288	752
CHSCT-S	Aéronavale Nantes	188	117,50	22 090 €	22 090 €	20986	1105
CHSCT-S	Aéronavale Marseille	260	117,50	30 550 €	30 550 €	29023	1528
CHSCT-S	DNRED - SNDJ	1 021	117,50	119 968 €	119 968 €	113969	5998
CHSCT-S	Aéronavale Rouen	133	117,50	15 628 €	15 628 €	14846	781
CHSCT-S	DIS	155	117,50	18 213 €	18 213 €	17302	911
CHSCT-S	DISI SUD EST (Marseille)	330	117,50	38 775 €	38 775 €	36836	1939
CHSCT-S	DISI SUD OUEST (Bordeaux)	448	117,50	52 640 €	52 640 €	50008	2632
CHSCT-S	DISI OUEST (Nantes)	462	117,50	54 285 €	54 285 €	51571	2714
CHSCT-S	DISI PARIS CHAMPAGNE (Noisiel)	657	117,50	77 198 €	77 198 €	73338	3860
CHSCT-S	DISI PAYS DU CENTRE (Clermont)	349	117,50	41 008 €	41 008 €	38957	2050
CHSCT-S	DISI NORD (Lille)	301	117,50	35 368 €	35 368 €	33599	1768
CHSCT-S	DISI EST (Strasbourg)	272	117,50	31 960 €	31 960 €	30362	1598
CHSCT-S	DISI RHONE-ALPES (Lyon)	330	117,50	38 775 €	38 775 €	36836	1939
CHSCT-S	DISI PARIS NORMANDIE (Versailles)	476	117,50	55 930 €	55 930 €	53134	2797
CHSCT-S	Enquêteurs INSEE	878	117,50	103 165 €	103 165 €	98007	5158
CHSCT-S	SCN Laboratoires	401	117,50	47 118 €	47 118 €	44762	2356

