MANAGEMENT SANTÉ ET SÉCURITÉ

DÉCOUVERTE DES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLIQUÉE À LA FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL SOFIS

SUPPORT DE FORMATION

© SOFIS 2026

2001
Création de SOFIS

Environ
40 000
stagiaires par an

Sofis intervient partout en France

Auprès d'établissements publics ou privés de toutes tailles et tous secteurs d'activités

NOTRE MISSION ?

Contribuer à une meilleure prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises

Belz (56), Siège et Centre de Formation

© SOFIS 2026

SECOURISME

RISQUE INCENDIE

ERGONOMIE

HABILITATION ÉLECTRIQUE

RISQUE ROUTIER ET AUTORISATION DE CONDUITE

TRAVAIL EN HAUTEUR

RISQUES TECHNOLOGIQUES

MANAGEMENT DE LA SANTÉ

RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QVCT

9

PÔLES D'EXPERTISE
EN SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

+ de 150

FORMATIONS CLÉS EN MAIN
ADAPTABLES EN SUR-MESURE

+ de 10

PRESTATIONS DE
CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT
DOCUMENT UNIQUE, PLAN DE PRÉVENTION,
CONSIGNES DE SÉCURITÉ...

Notre règlement intérieur est disponible sur notre site internet :
http://www.sofis.fr/content/69-reglement-interieur

© SOFIS 2026

Contrat de **communication**

Nous nous engageons, lors de la session de formation à avoir un **comportement exemplaire**, basé sur :

- ☑ **Le respect**
- ☑ **L'écoute**
- ☑ **La confidentialité**

Nous nous **interdisons** tout propos discriminatoire ou blessant.

© SOFIS 2026

Contrat de **communication « formations en distanciel »**

La visioconférence ne doit pas vous empêcher de **poser des questions et de participer aux débats**, mais merci :

- **De laisser votre caméra allumée** (Vous pouvez l'éteindre par moment).
- De couper votre micro quand vous ne parlez pas.
- **De demander la parole** (fonction «lever la main» de l'application de visioconférence ou en levant la main face caméra).
- De veiller à couper caméra et micro lors des pauses.

© SOFIS 2026

FORMATION

Découverte des 3 versants de la fonction publique appliquée à la formation en santé et sécurité au travail

DURÉE

2 jours

CONDITIONS DE VALIDATION

Présence à la formation

Participation aux exercices individuels et en sous-groupes

QCM de fin de formation

LIVRET DÉMATÉRIALISÉ

www.transfer.sofis.fr/_livrets/livret_3v_fp.zip

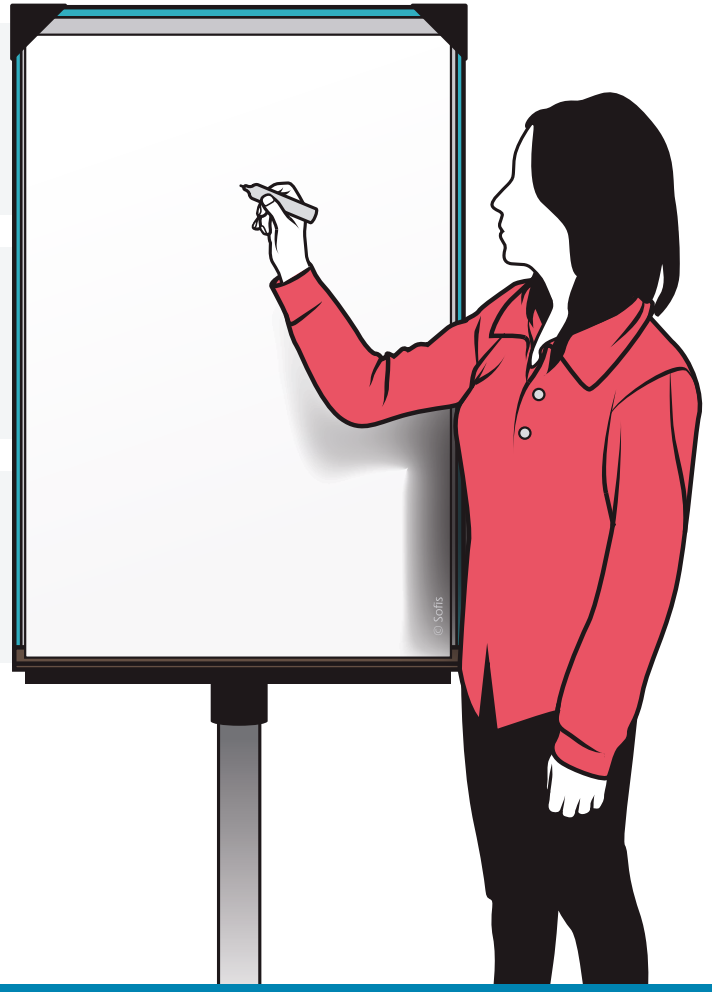
 © SOFIS 2026

ACCUEIL - INTRODUCTION

Présentation du formateur

Présentation des participants

Présentation de la formation



OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Situer les spécificités de la santé et sécurité au travail dans les 3 versants de la fonction publique.
- Identifier précisément les cadres réglementaires applicables.
- Distinguer les acteurs de la prévention et leurs rôles respectifs.
- Repérer les différences d'organisations entre le secteur privé et la fonction publique.

 © SOFIS 2026

PROGRAMME

- Les 3 versants de la fonction publique
- L'organisation RH de la fonction publique
- Le cadre réglementaire de la santé et sécurité au travail dans la fonction publique
- Le dialogue social dans la fonction publique
- Les acteurs de la prévention spécifiques à la fonction publique
- Les documents et registres de prévention spécifiques à la fonction publique
- Les accidents et maladies liés au service - Le régime assurantiel
- Les obligations et responsabilités de l'employeur public et des agents

© SOFIS 2026

LES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

 © SOFIS 2026

OBJECTIFS

Différencier les 3 versants de la fonction publique.

© SOFIS 2026

En France,
un actif sur cinq
travaille dans le
secteur public.

© SOFIS 2026

LES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

En France,
un actif sur cinq
travaille dans le
secteur public.

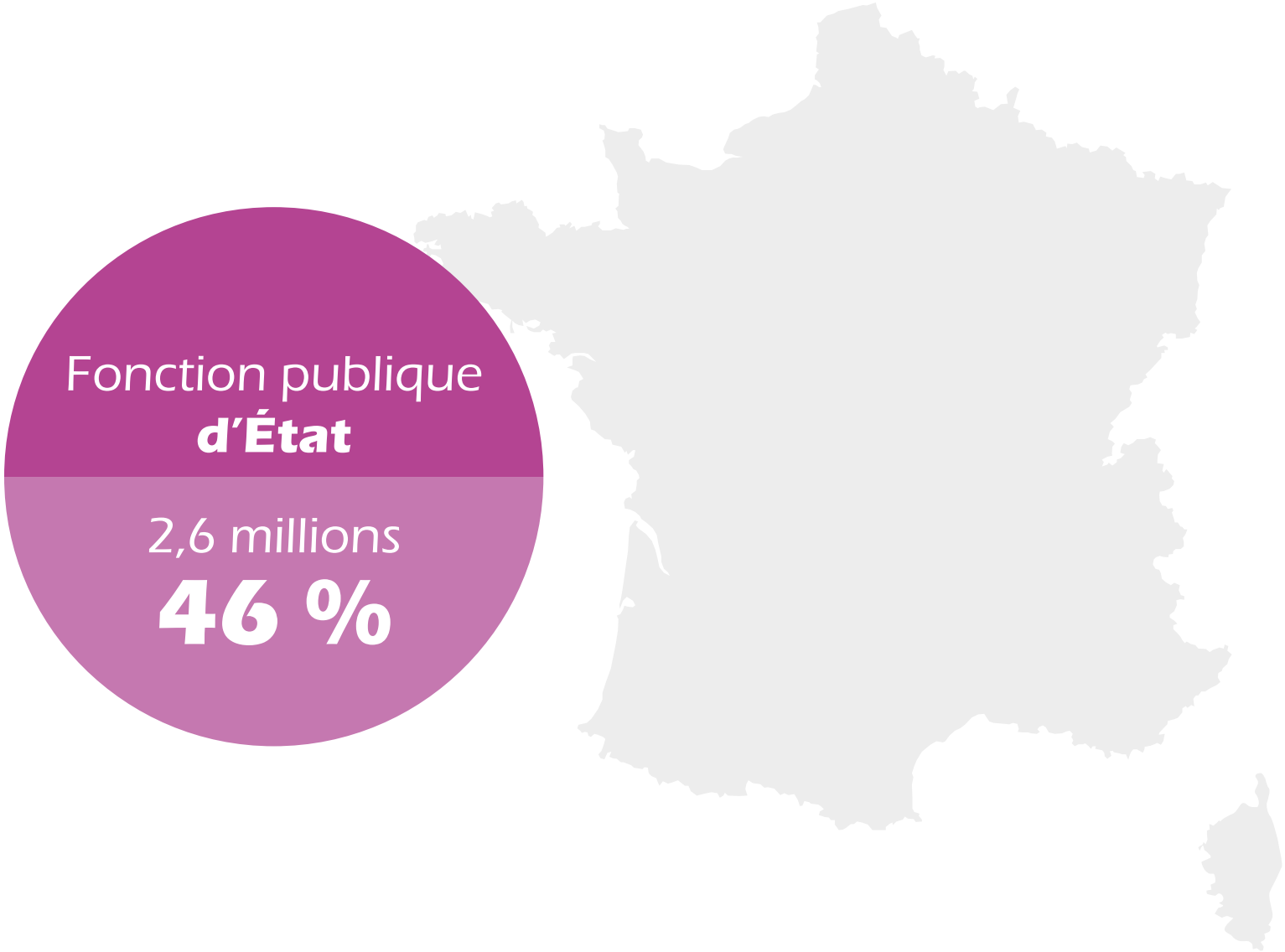
Fonction publique

20 %
de la population
active

IL EXISTE EN FRANCE TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

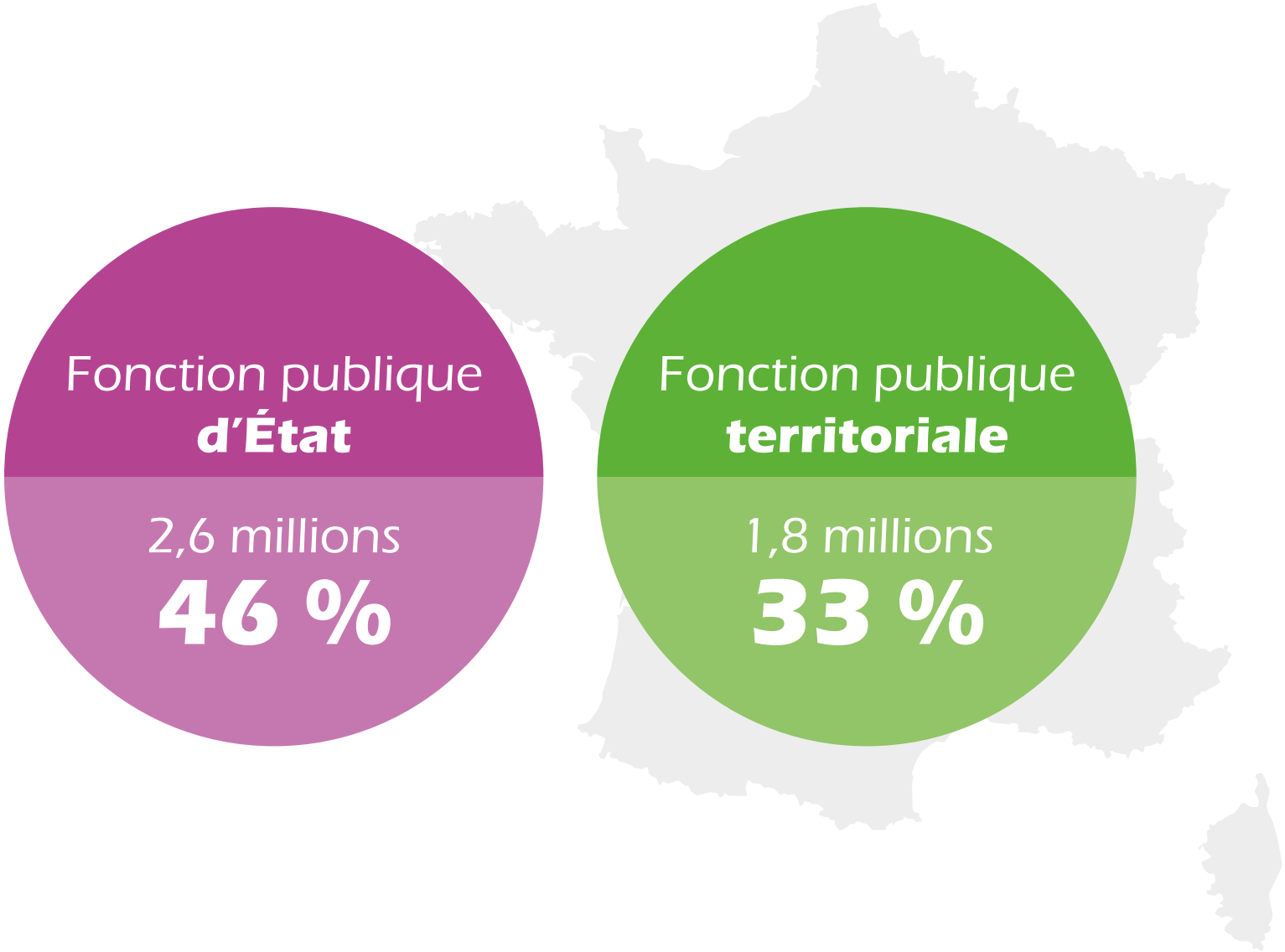
 © SOFIS 2026

IL EXISTE EN FRANCE TROIS FONCTIONS PUBLIQUES



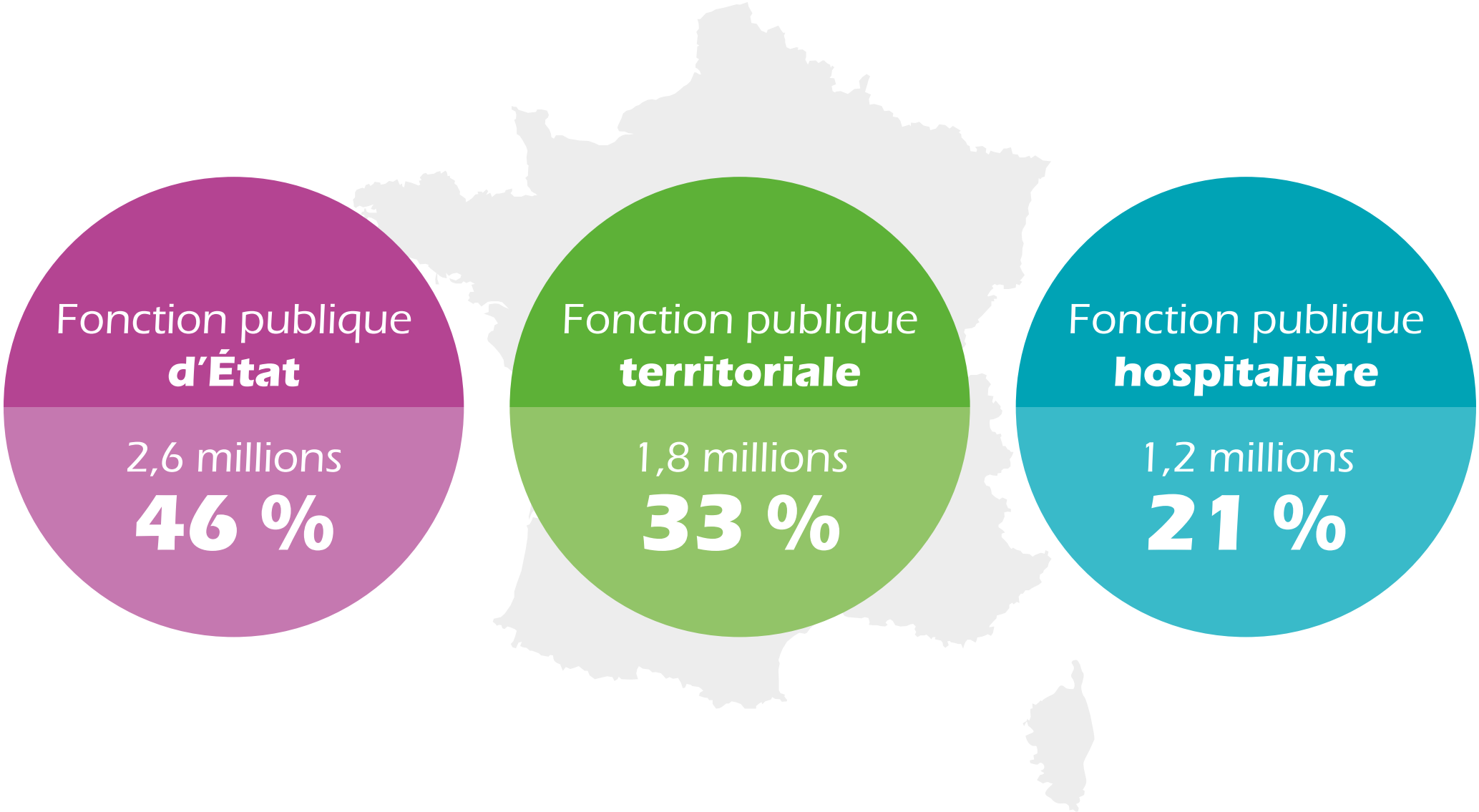
© SOFIS 2026

IL EXISTE EN FRANCE TROIS FONCTIONS PUBLIQUES



© SOFIS 2026

IL EXISTE EN FRANCE TROIS FONCTIONS PUBLIQUES



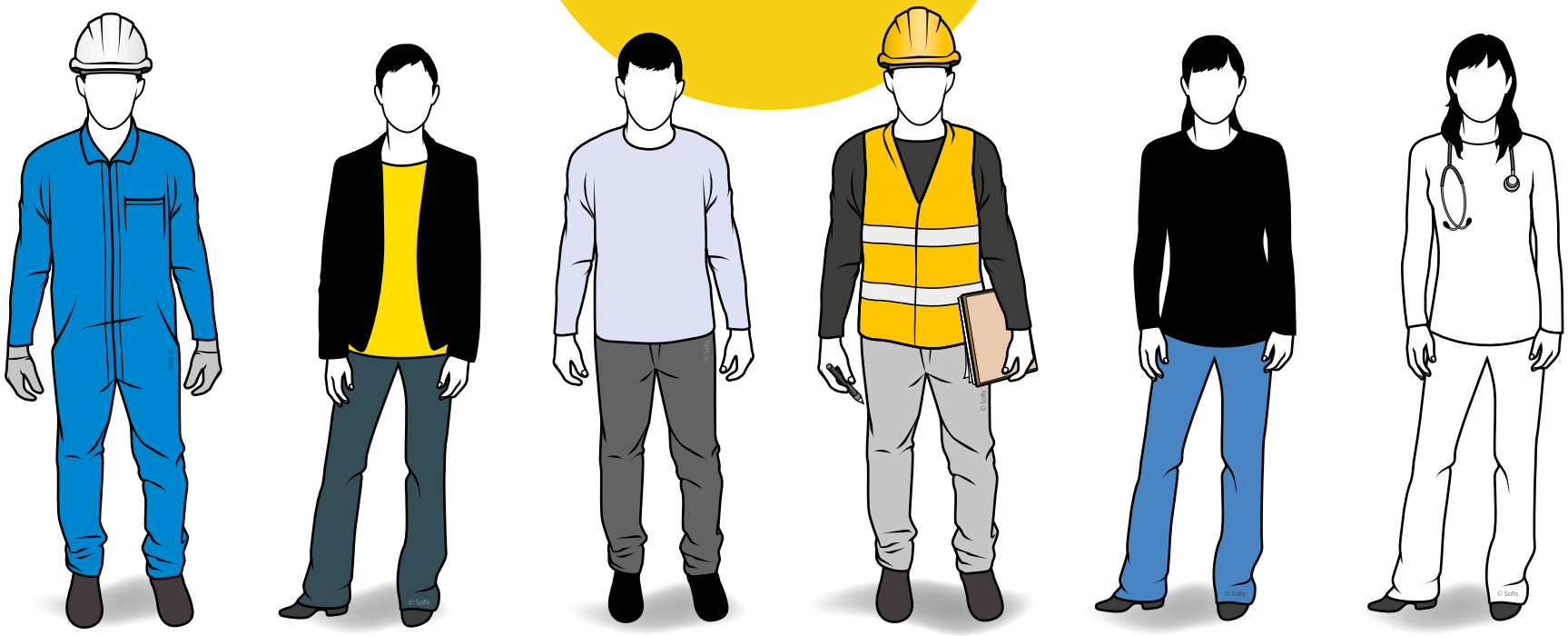
© SOFIS 2026

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

© SOFIS 2026

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5,7 millions d'agents (et de contrats aidés)



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Référentiel des métiers de la fonction publique
(depuis 2006, actualisé en 2010)

© SOFIS 2026

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Référentiel des métiers de la fonction publique
(depuis 2006, actualisé en 2010)

29 domaines fonctionnels

© SOFIS 2026

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Référentiel des métiers de la fonction publique
(depuis 2006, actualisé en 2010)

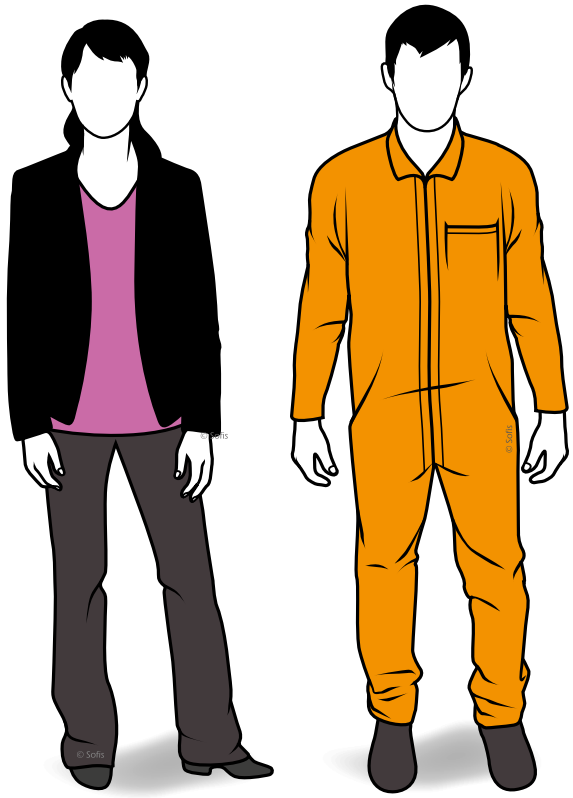
29 domaines fonctionnels

1069 métiers

© SOFIS 2026

L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

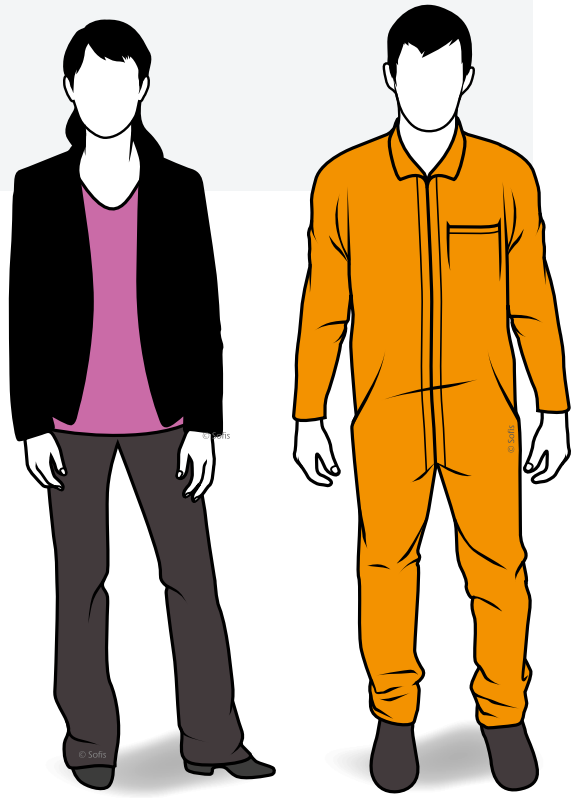
Les **agents statutaires**



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les **agents statutaires**

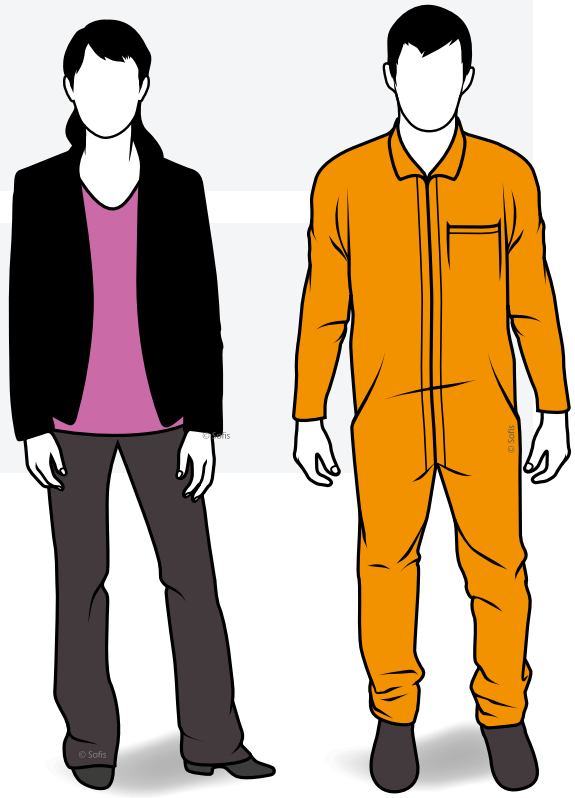
Les fonctionnaires



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les **agents statutaires**

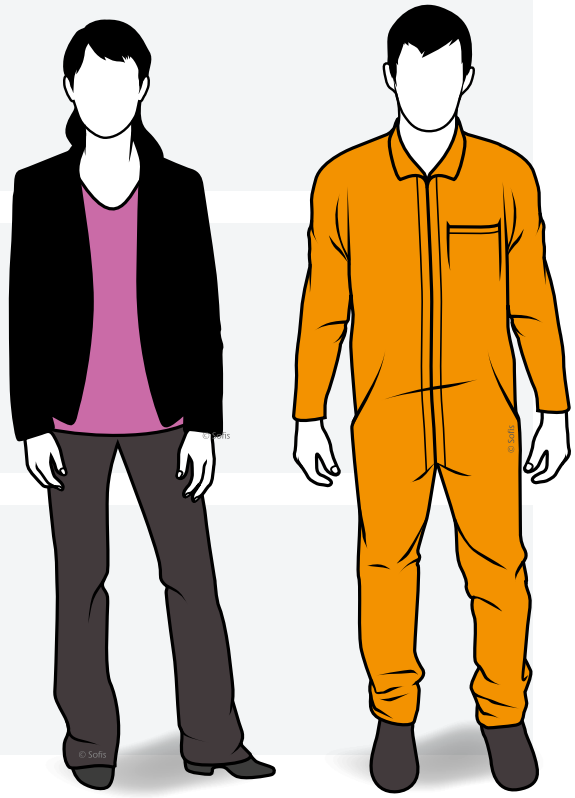
- Les fonctionnaires
- Les auxiliaires (nommés pour une durée déterminée)



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

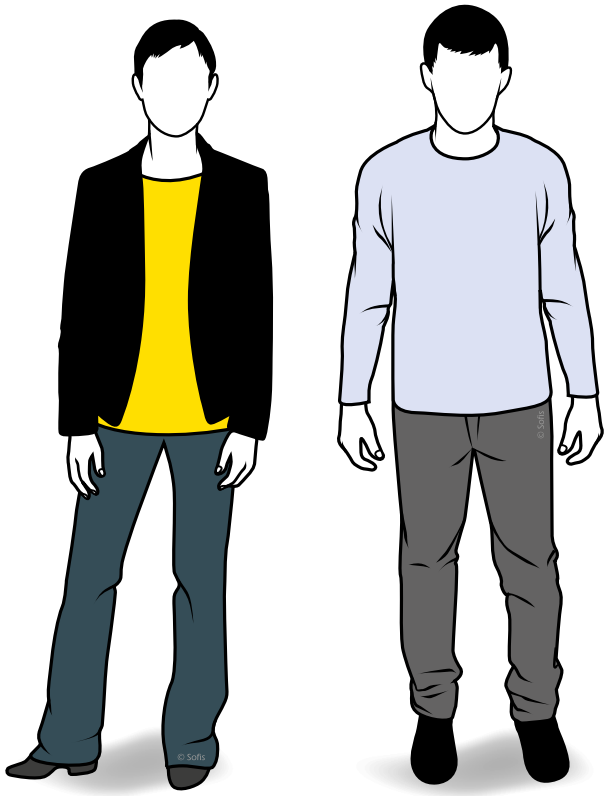
Les **agents statutaires**

- Les fonctionnaires
- **Les auxiliaires** (nommés pour une durée déterminée)
- **Les stagiaires** (recrutés à la suite d'un concours)



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

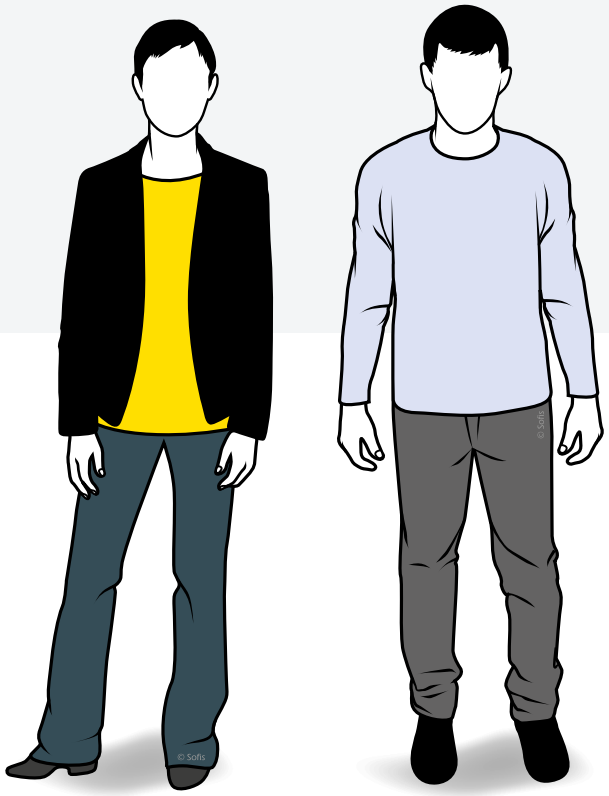
Les **contractuels**



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les **contractuels**

Dits de « droit public »

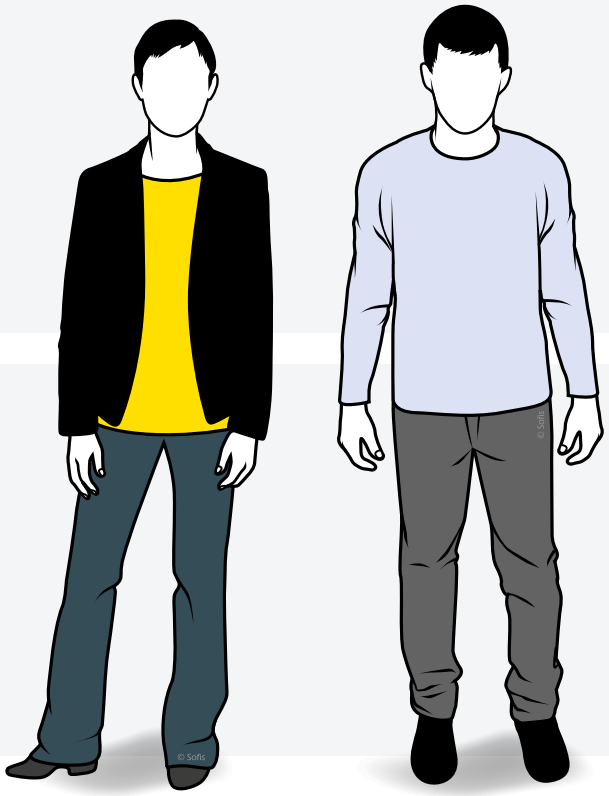


L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les **contractuels**

Dits de « droit public »

Certains sont en CDD ou CDI



L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'administration peut employer du personnel selon le **régime de droit privé**.

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Les agents travaillent au sein des **administrations centrales et des services déconcentrés**.

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Les agents travaillent au sein des **administrations centrales et des services déconcentrés**.

Le RIME présente **261 métiers** répartis en 26 domaines fonctionnels.

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Administrations centrales

Ministères

Organismes Divers d'Administration Centrale (Météo France, Santé Publique France ...)

Autorités Administratives Indépendantes (CNIL, ARCOM...)

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Administrations centrales	Services déconcentrés de l'État
Ministères	Échelon Zonal (SGAMI, DZCRS…)
Organismes Divers d'Administration Centrale (Météo France, Santé Publique France …)	Échelon interrégional ou interdépartemental (DIR, DISP…)
	Échelon régional (DRAC, DREAL, ARS…)
Autorités Administratives Indépendantes (CNIL, ARCOM…)	Échelon départemental (Préfectures, Rectorats…)

© SOFIS 2026

LES EPA ET LES EPIC

 © SOFIS 2026

LES EPA ET LES EPIC

EPA
Établissement Public Administratif

Relève du droit administratif
(FPE - Ex : Code Général de la Fonction publique)

France Travail, Établissement Français du Sang, Universités, CNRS, BnF, musée du Louvre…

© SOFIS 2026

LES EPA ET LES EPIC

EPA Établissement Public Administratif	**EPIC** Établissement Public Industriel et Commercial
Relève du droit administratif (FPE - Ex : Code Général de la Fonction publique)	Relève principalement du droit privé (Ex : Intégralité du code du travail)
France Travail, Établissement Français du Sang, Universités, CNRS, BnF, musée du Louvre...	RATP, CEA, Comédie Française, CNES, BRGM, ADEME, IFREMER...

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les agents travaillent au sein des **collectivités territoriales et des EPCI**.

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les agents travaillent au sein des **collectivités territoriales et des EPCI**.

Plus de **250 métiers** répartis en 6 grands champs de d'action publique territoriale.

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Collectivites locales
(ou territoriales)

Les communes

Les départements

Les régions

Collectivités à statuts particuliers
(Ville de Paris, Métropole de Lyon, Corse, Nouvelles Calédonie…)

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Collectivites locales (ou territoriales)	**Établissements publics de cooperation intercommunale** (EPCI)
Les communes	Avec fiscalité propre (Communautés Urbaines, Communautés de communes…)
Les départements	
Les régions	Sans fiscalité propre : Syndicats intercommunaux (SIVOM, Métropole du Grand Paris …)
Collectivités à statuts particuliers (Ville de Paris, Métropole de Lyon, Corse, Nouvelles Calédonie…)	

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Les agents travaillent au sein **d'établissements de santé**.

© SOFIS 2026

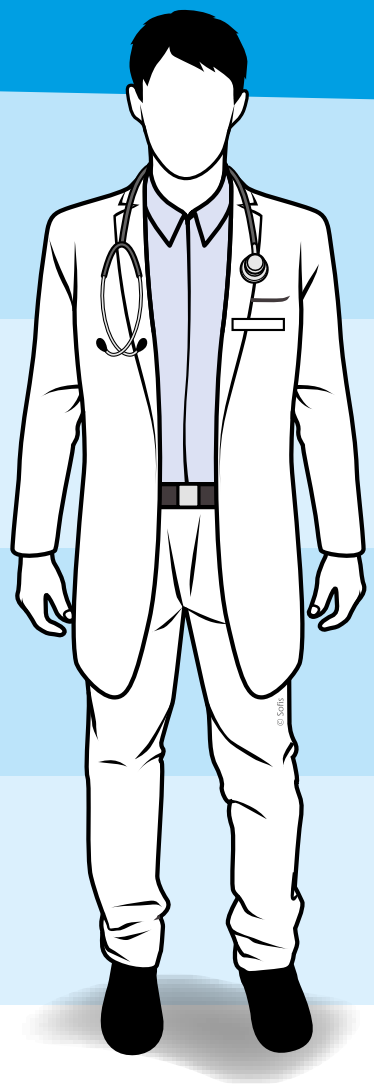
LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Les agents travaillent au sein **d'établissements de santé**.

Environ **200 métiers** répartis en 9 familles et 46 sous-familles de métiers.

© SOFIS 2026

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



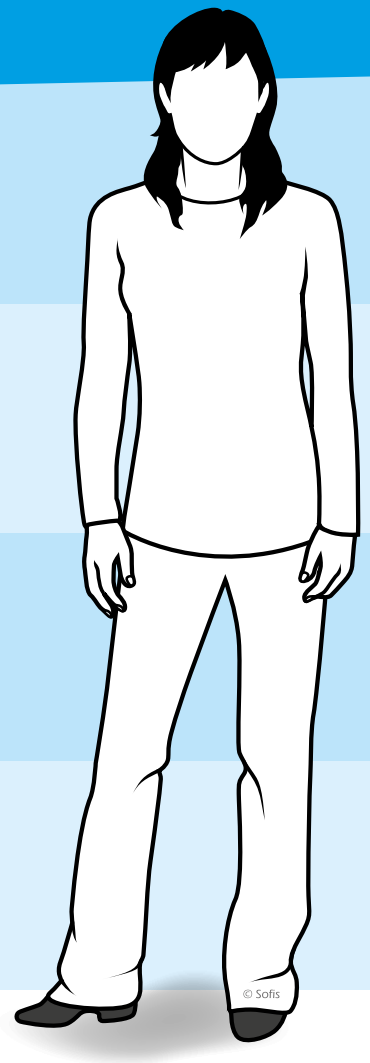
Établissements relevant de la FPH

Hôpitaux publics

EHPAD publics
(Certains relèvent de la FPT)

Établissements d'aide sociale à l'enfance

Centres d'hébergement



LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

L'essentiel quantitatif des personnels de la FPH est constitué de **personnels non médicaux des hôpitaux**.

© SOFIS 2026

LES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

 © SOFIS 2026

LES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Fonction publique européenne

© SOFIS 2026

LES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Fonction publique européenne

Fonction publique internationale : personnels travaillant au sein d'organisations internationales (ONU, FMI, Banque Mondiale…)

© SOFIS 2026

LES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Les formations en Santé Sécurité au Travail sont basées sur le **droit français** (lois et règlements).

© SOFIS 2026

LES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

Les formations en Santé Sécurité au Travail sont basées sur le **droit français** (lois et règlements).

Ces fonctionnaires **ne sont pas concernés** par ces réglementations.

© SOFIS 2026

L'ORGANISATION RH DE LA FONCTION PUBLIQUE

 © SOFIS 2026

OBJECTIFS

Identifier l'organisation RH des établissements relevant des fonctions publiques.

© SOFIS 2026

UN CADRE JURIDIQUE COMMUN

© SOFIS 2026

UN CADRE JURIDIQUE COMMUN

Code général de la fonction publique

Le CGFP harmonise les règles applicables aux agents publics, garantissant une organisation cohérente des ressources humaines.

© SOFIS 2026

UN CADRE JURIDIQUE COMMUN

Code général de la fonction publique	Le CGFP harmonise les règles applicables aux agents publics, garantissant une organisation cohérente des ressources humaines.
Principes fondamentaux	Le cadre juridique repose sur l'égalité d'accès, la neutralité, la laïcité et la continuité du service public.

© SOFIS 2026

UN CADRE JURIDIQUE COMMUN

Code général de la fonction publique	Le CGFP harmonise les règles applicables aux agents publics, garantissant une organisation cohérente des ressources humaines.
Principes fondamentaux	Le cadre juridique repose sur l'égalité d'accès, la neutralité, la laïcité et la continuité du service public.
Gestion des ressources humaines	La gestion RH intègre carrière, rémunération, mobilité, formation et discipline des agents publics.

© SOFIS 2026

UN CADRE JURIDIQUE COMMUN

Code général de la fonction publique	Le CGFP harmonise les règles applicables aux agents publics, garantissant une organisation cohérente des ressources humaines.
Principes fondamentaux	Le cadre juridique repose sur l'égalité d'accès, la neutralité, la laïcité et la continuité du service public.
Gestion des ressources humaines	La gestion RH intègre carrière, rémunération, mobilité, formation et discipline des agents publics.
Rôle des directions RH	Les directions RH assurent l'application des règles, l'accompagnement et la sécurisation juridique des décisions.

© SOFIS 2026

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FP

© SOFIS 2026

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FP

Égal accès aux emplois publics

Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

© SOFIS 2026

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FP

Égal accès aux emplois publics

Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Continuité du service public

Le service doit être assuré de manière continue.

© SOFIS 2026

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FP

Égal accès aux emplois publics

Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Continuité du service public

Le service doit être assuré de manière continue.

Neutralité

L'administration doit rester politiquement et religieusement neutre.

© SOFIS 2026

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FP

Égal accès aux emplois publics

Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Continuité du service public

Le service doit être assuré de manière continue.

Neutralité

L'administration doit rester politiquement et religieusement neutre.

Laïcité

Les agents garantissent la neutralité du service public.

© SOFIS 2026

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FP

Égal accès aux emplois publics

Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Continuité du service public

Le service doit être assuré de manière continue.

Neutralité

L'administration doit rester politiquement et religieusement neutre.

Laïcité

Les agents garantissent la neutralité du service public.

Adaptabilité

Le service public évolue selon les besoins des usagers.

© SOFIS 2026

DÉFINITION ET ORGANISATION STATUTAIRE

© SOFIS 2026

DÉFINITION ET ORGANISATION STATUTAIRE

Définition du fonctionnaire

Le fonctionnaire est un agent public recruté légalement et titularisé dans un grade permanent.

© SOFIS 2026

DÉFINITION ET ORGANISATION STATUTAIRE

Définition du fonctionnaire	Le fonctionnaire est un agent public recruté légalement et titularisé dans un grade permanent.
Organisation statutaire	La progression professionnelle s'appuie sur une hiérarchie de grades et d'échelons, non sur un contrat individuel.

© SOFIS 2026

DÉFINITION ET ORGANISATION STATUTAIRE

Définition du fonctionnaire	Le fonctionnaire est un agent public recruté légalement et titularisé dans un grade permanent.
Organisation statutaire	La progression professionnelle s'appuie sur une hiérarchie de grades et d'échelons, non sur un contrat individuel.
Gestion des ressources humaines	Les RH gèrent nominations, avancements, promotions et mobilités des fonctionnaires.

© SOFIS 2026

DÉFINITION ET ORGANISATION STATUTAIRE

Définition du fonctionnaire	Le fonctionnaire est un agent public recruté légalement et titularisé dans un grade permanent.
Organisation statutaire	La progression professionnelle s'appuie sur une hiérarchie de grades et d'échelons, non sur un contrat individuel.
Gestion des ressources humaines	Les RH gèrent nominations, avancements, promotions et mobilités des fonctionnaires.
Positions administratives clés	Activité, détachement, disponibilité et congé parental sont essentiels à la gestion statutaire.

© SOFIS 2026

LES CATÉGORIES DE FONCTIONNAIRES

 © SOFIS 2026

LES CATÉGORIES DE FONCTIONNAIRES

Catégorie A
Fonctions supérieures

Agents aux responsabilités stratégiques, managériales et techniques de haut niveau

© SOFIS 2026

LES CATÉGORIES DE FONCTIONNAIRES

Catégorie A Fonctions supérieures	Agents aux responsabilités stratégiques, managériales et techniques de haut niveau
Catégorie B Encadrement intermédiaire	Agents chargés de la mise en œuvre opérationnelle et de l'encadrement intermédiaire

© SOFIS 2026

LES CATÉGORIES DE FONCTIONNAIRES

Catégorie A Fonctions supérieures	Agents aux responsabilités stratégiques, managériales et techniques de haut niveau
Catégorie B Encadrement intermédiaire	Agents chargés de la mise en œuvre opérationnelle et de l'encadrement intermédiaire
Catégorie C Exécution et soutien	Personnels d'exécution et de soutien administratif ou technique

© SOFIS 2026

LES CATÉGORIES DE FONCTIONNAIRES

Catégorie A Fonctions supérieures	Agents aux responsabilités stratégiques, managériales et techniques de haut niveau
Catégorie B Encadrement intermédiaire	Agents chargés de la mise en œuvre opérationnelle et de l'encadrement intermédiaire
Catégorie C Exécution et soutien	Personnels d'exécution et de soutien administratif ou technique
Gestion et organisation **RH**	Les directions RH utilisent ces catégories pour gérer les effectifs, planifier les recrutements et développer les compétences.

© SOFIS 2026

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

 © SOFIS 2026

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Rôle des agents contractuels

Les agents contractuels répondent à des besoins spécifiques ou temporaires dans la fonction publique, souvent sans corps de fonctionnaires correspondant.

© SOFIS 2026

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Rôle des agents contractuels

Les agents contractuels répondent à des besoins spécifiques ou temporaires dans la fonction publique, souvent sans corps de fonctionnaires correspondant.

Droits et différences

Les contractuels bénéficient de droits proches des fonctionnaires, mais leurs carrières et titularisations diffèrent.

© SOFIS 2026

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Rôle des agents contractuels

Les agents contractuels répondent à des besoins spécifiques ou temporaires dans la fonction publique, souvent sans corps de fonctionnaires correspondant.

Droits et différences

Les contractuels bénéficient de droits proches des fonctionnaires, mais leurs carrières et titularisations diffèrent.

Les agents contractuels peuvent être embauchés en CDD ou CDI.

© SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

© SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

Une notion
essentielle

© SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

Une notion **essentielle**

Le corps constitue la **structure de gestion des carrières** dans la fonction publique d'État et dans certains établissements hospitaliers.

© SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

Un corps **regroupe** des fonctionnaires :

© SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

Un corps **regroupe** des fonctionnaires :

Ayant vocation à exercer des missions comparables.

 © SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

Un corps **regroupe** des fonctionnaires :

- Ayant vocation à exercer des missions comparables.
- Soumis à un même statut particulier.

© SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

Un corps **regroupe** des fonctionnaires :

- Ayant vocation à exercer des missions comparables.
- Soumis à un même statut particulier.
- Bénéficiant des mêmes règles de recrutement et d'avancement.

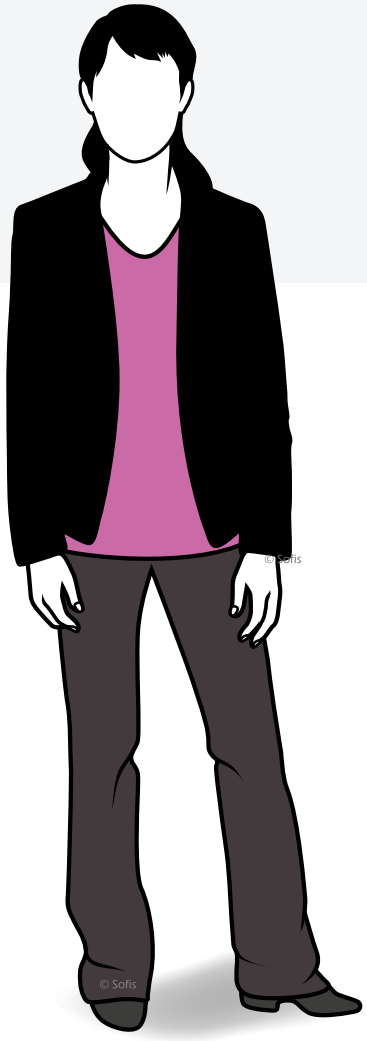
© SOFIS 2026

LA NOTION DE CORPS

EXEMPLES

LA NOTION DE CORPS
EXEMPLES

Corps des **professeurs certifiés**



LA NOTION DE CORPS
EXEMPLES

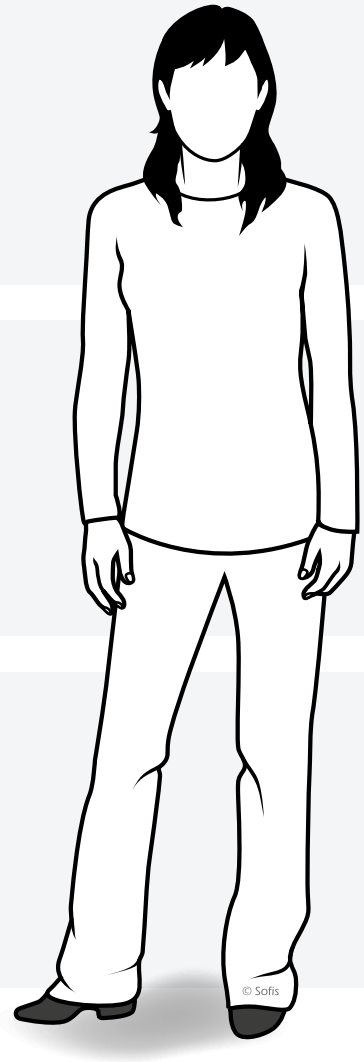
Corps des **professeurs certifiés**

Corps des **inspecteurs du travail**

LA NOTION DE CORPS

EXEMPLES

- Corps des **professeurs certifiés**
- Corps des **inspecteurs du travail**
- Corps des **infirmiers** de la fonction publique hospitalière



CORPS, GRADE ET EMPLOI

© SOFIS 2026

CORPS, GRADE ET EMPLOI

Corps

Cadre de gestion de la carrière

CORPS, GRADE ET EMPLOI

Corps

Cadre de gestion de la carrière

Grade

Titre détenu par le fonctionnaire

© SOFIS 2026

CORPS, GRADE ET EMPLOI

Corps

Cadre de gestion de la carrière

Grade

Titre détenu par le fonctionnaire

Emploi

Poste effectivement occupé

© SOFIS 2026

CORPS, GRADE ET EMPLOI

EXEMPLES

© SOFIS 2026

CORPS, GRADE ET EMPLOI

EXEMPLES

Corps

Attachés d'administration

© SOFIS 2026

CORPS, GRADE ET EMPLOI

EXEMPLES

Corps

Attachés d'administration

Grade

Attaché principal

© SOFIS 2026

CORPS, GRADE ET EMPLOI

EXEMPLES

Corps

Attachés d'administration

Grade

Attaché principal

Emploi

Responsable RH d'un hôpital

© SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DE LA FPT

CAS PARTICULIER DE LA FPT

Dans la FPT, on parle principalement de **cadres d'emplois**.

© SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DE LA FPT

EXEMPLES

CAS PARTICULIER DE LA FPT
EXEMPLES

Attachés territoriaux

 © SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DE LA FPT

EXEMPLES

Attachés territoriaux

Rédacteurs territoriaux

 © SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DE LA FPT

EXEMPLES

Attachés territoriaux

Rédacteurs territoriaux

Agents de maîtrise territoriaux

© SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DE LA FPT

Le principe est proche de celui des corps mais avec une **gestion différente**.

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Principes du recrutement

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Principes du recrutement

Le recrutement public respecte le principe d'égal accès, privilégiant les concours externes, internes et tiers pour divers profils.

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Principes du recrutement

Le recrutement public respecte le principe d'égal accès, privilégiant les concours externes, internes et tiers pour divers profils.

Recrutement direct et emplois catégorie C

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Principes du recrutement

Le recrutement public respecte le principe d'égal accès, privilégiant les concours externes, internes et tiers pour divers profils.

Recrutement direct et emplois catégorie C

Certains emplois de catégorie C peuvent être pourvus par recrutement direct sans concours, simplifiant l'accès à certains postes.

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Gestion de la mobilité

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Gestion de la mobilité

La mobilité inclut mutation, détachement et intégration directe, favorisant la circulation et le développement des compétences.

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Gestion de la mobilité

La mobilité inclut mutation, détachement et intégration directe, favorisant la circulation et le développement des compétences.

Intégration et prévention SST

© SOFIS 2026

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Gestion de la mobilité

La mobilité inclut mutation, détachement et intégration directe, favorisant la circulation et le développement des compétences.

Intégration et prévention SST

Les recrutements intègrent conditions de travail et prévention SST pour assurer sécurité et aptitude dès l'embauche.

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Obligations déontologiques

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Obligations déontologiques

Les agents publics doivent respecter la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité et la laïcité dans leur travail quotidien.

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Obligations déontologiques

Les agents publics doivent respecter la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité et la laïcité dans leur travail quotidien.

Neutralité et égalité

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Obligations déontologiques

Les agents publics doivent respecter la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité et la laïcité dans leur travail quotidien.

Neutralité et égalité

Les agents doivent exercer leurs fonctions avec neutralité et traiter tous les usagers de manière égalitaire et juste.

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Secret et discrétion

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Secret et discrétion

Le secret professionnel et la discrétion protègent les informations sensibles connues par les agents dans leur mission.

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Secret et discrétion

Le secret professionnel et la discrétion protègent les informations sensibles connues par les agents dans leur mission.

Santé et sécurité au travail

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Secret et discrétion

Le secret professionnel et la discrétion protègent les informations sensibles connues par les agents dans leur mission.

Santé et sécurité au travail

Chaque agent doit assurer sa sécurité et celle des autres, avec un soutien actif des services RH pour la formation et la prévention.

© SOFIS 2026

DROITS, LIBERTÉS ET PROTECTION DES AGENTS

© SOFIS 2026

DROITS, LIBERTÉS ET PROTECTION DES AGENTS

Droits et libertés des agents

DROITS, LIBERTÉS ET PROTECTION DES AGENTS

Droits et libertés des agents

Les agents publics disposent de droits tels que la liberté d'opinion, le droit syndical, le droit de grève et à la formation professionnelle continue.

© SOFIS 2026

DROITS, LIBERTÉS ET PROTECTION DES AGENTS

Droits et libertés des agents

Les agents publics disposent de droits tels que la liberté d'opinion, le droit syndical, le droit de grève et à la formation professionnelle continue.

Protection fonctionnelle

© SOFIS 2026

DROITS, LIBERTÉS ET PROTECTION DES AGENTS

Droits et libertés des agents	Les agents publics disposent de droits tels que la liberté d'opinion, le droit syndical, le droit de grève et à la formation professionnelle continue.
Protection fonctionnelle	La protection fonctionnelle garantit la sécurité des agents victimes d'attaques, menaces ou poursuites liées à leurs fonctions.

© SOFIS 2026

DROITS, LIBERTÉS ET PROTECTION DES AGENTS

Droits et libertés des agents

Les agents publics disposent de droits tels que la liberté d'opinion, le droit syndical, le droit de grève et à la formation professionnelle continue.

Protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle garantit la sécurité des agents victimes d'attaques, menaces ou poursuites liées à leurs fonctions.

Santé et sécurité au travail

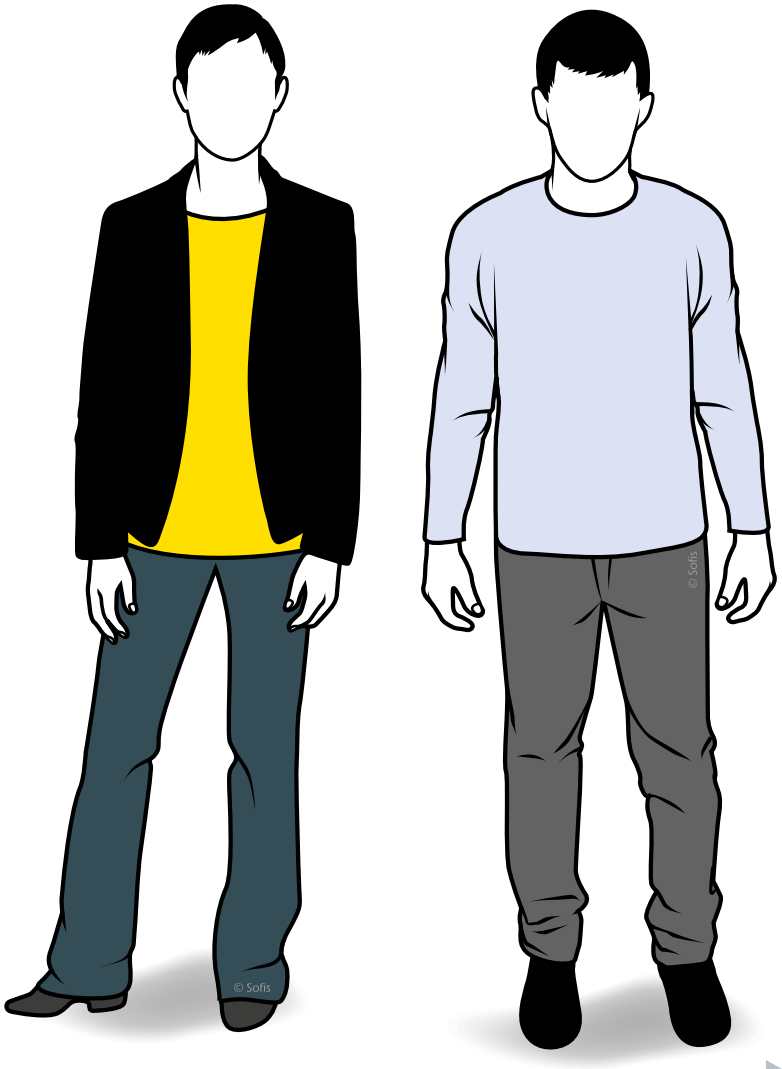
© SOFIS 2026

DROITS, LIBERTÉS ET PROTECTION DES AGENTS

Droits et libertés des agents	Les agents publics disposent de droits tels que la liberté d'opinion, le droit syndical, le droit de grève et à la formation professionnelle continue.
Protection fonctionnelle	La protection fonctionnelle garantit la sécurité des agents victimes d'attaques, menaces ou poursuites liées à leurs fonctions.
Santé et sécurité au travail	Les employeurs publics assurent la santé physique et mentale des agents par des actions de prévention et l'évaluation des risques professionnels.

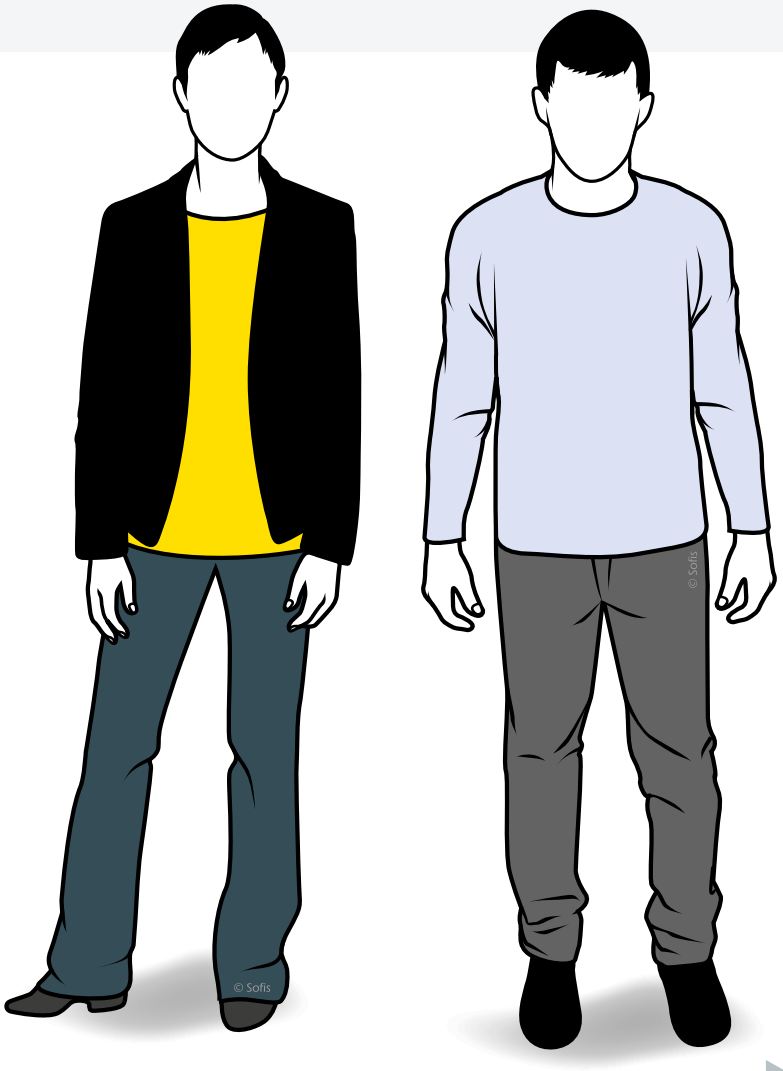
 © SOFIS 2026

DROITS DES AGENTS



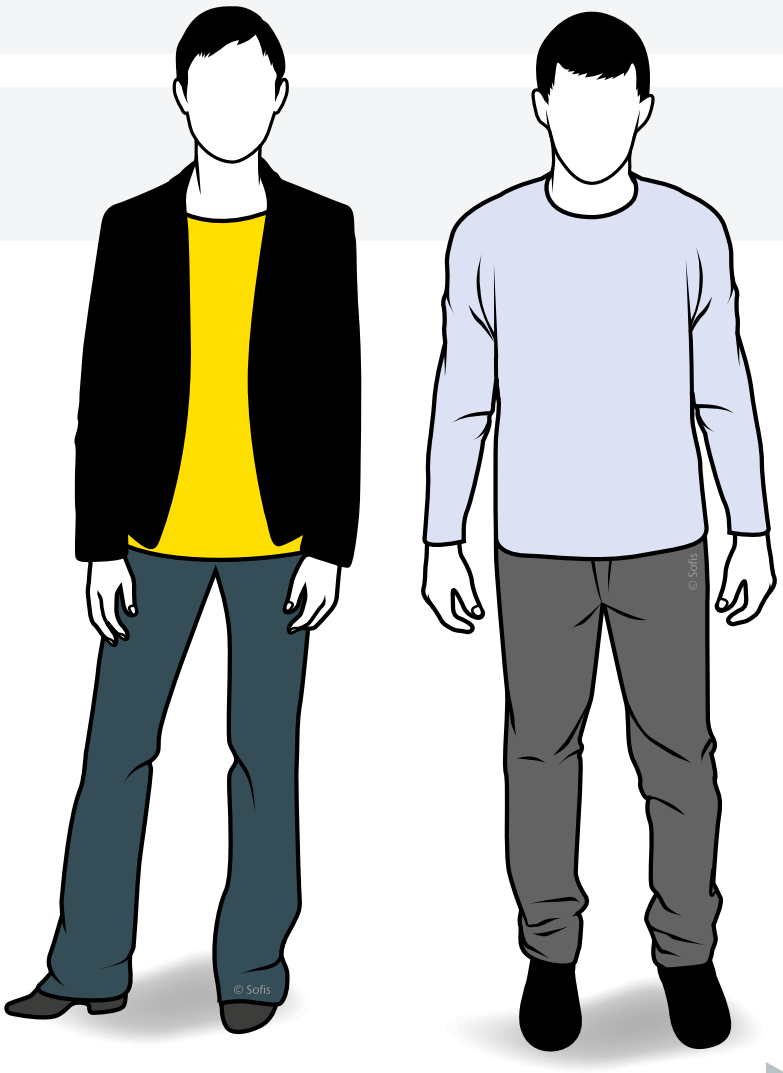
DROITS DES AGENTS

Liberté d'opinion



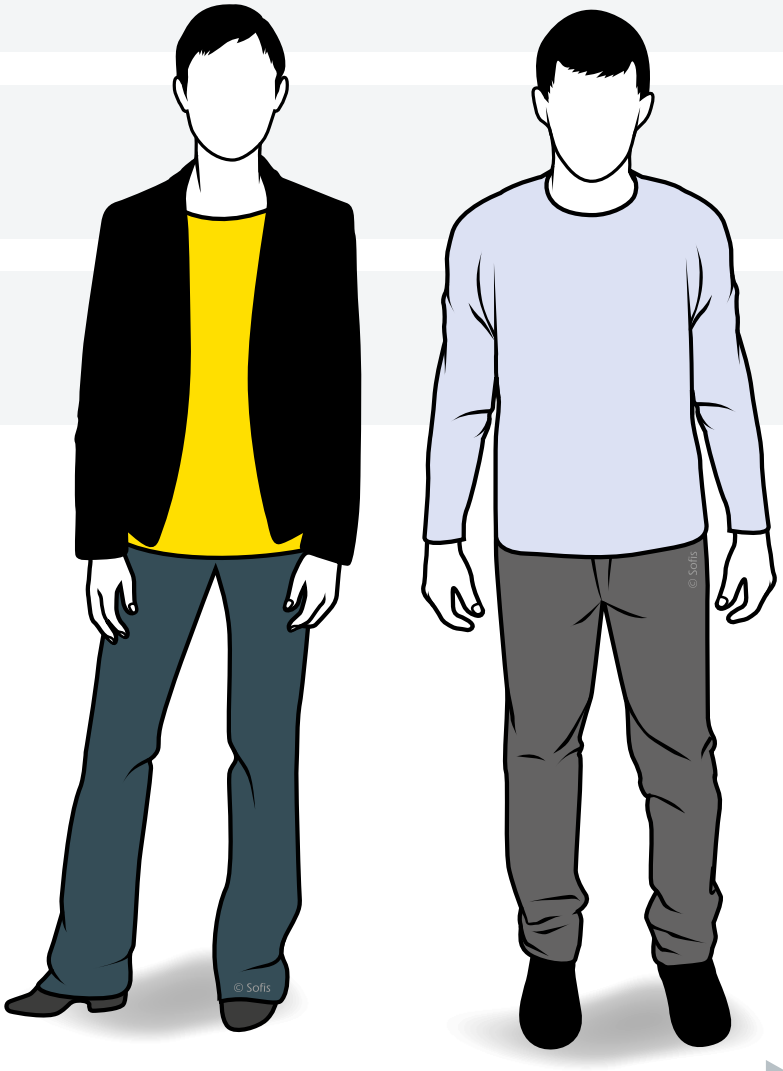
DROITS DES AGENTS

- Liberté d'opinion
- Droit syndical



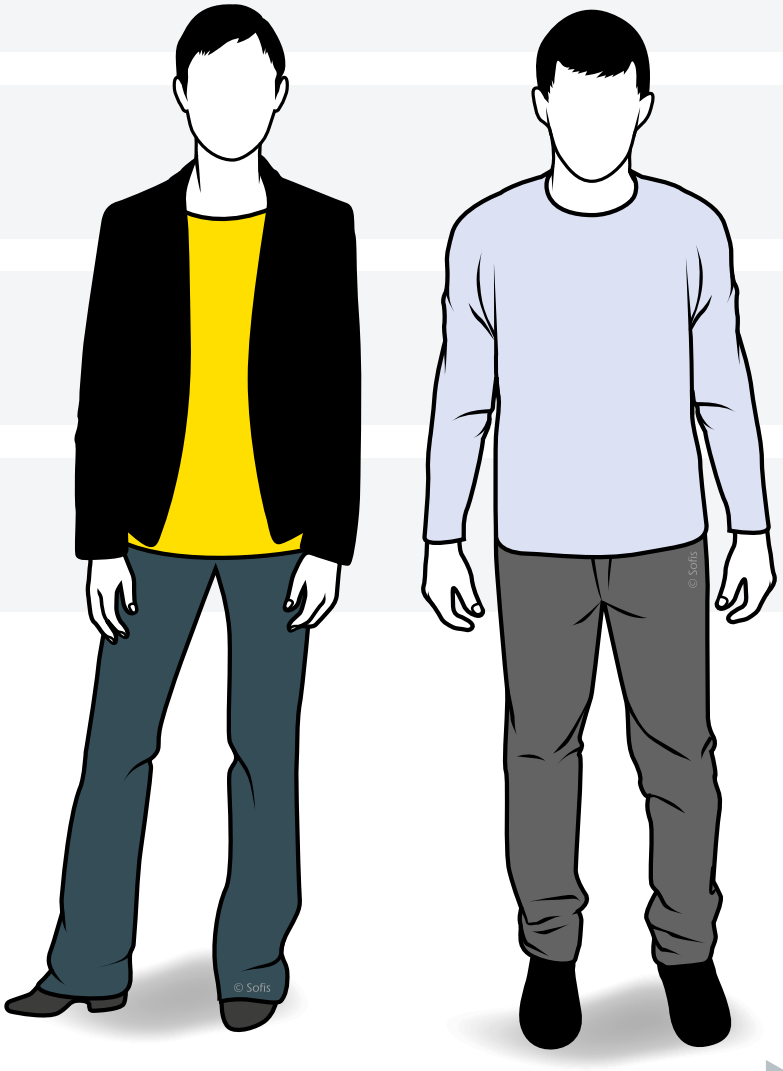
DROITS DES AGENTS

- Liberté d'opinion
- Droit syndical
- Droit à la formation



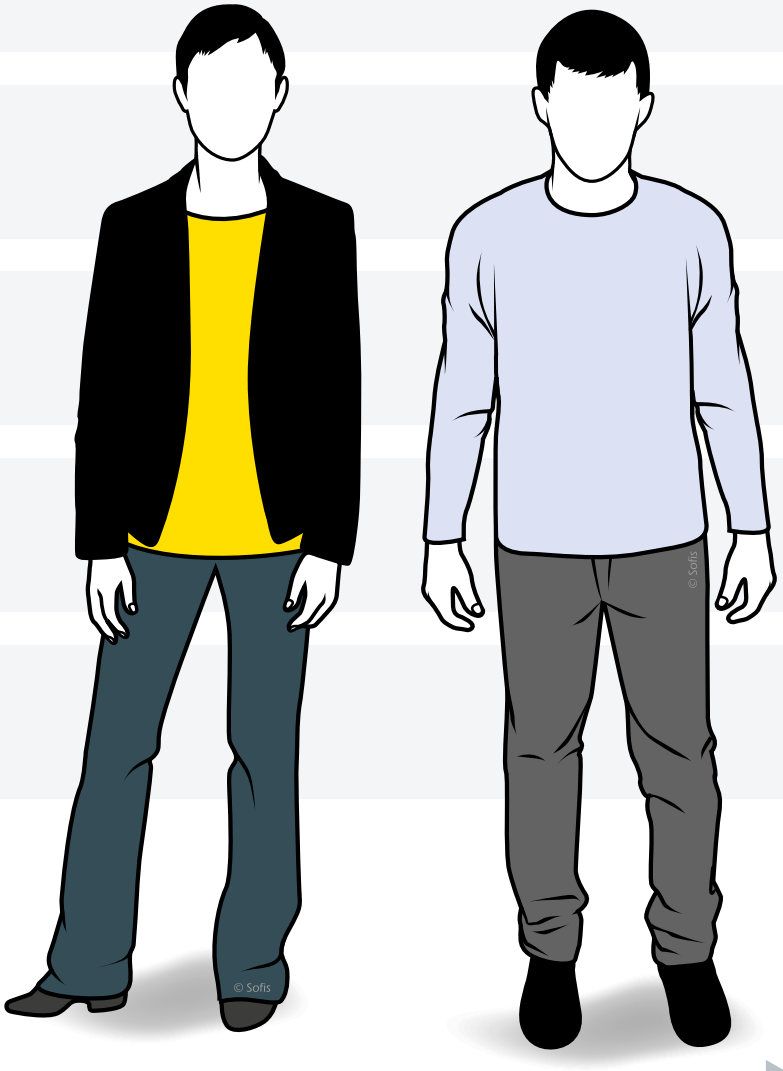
DROITS DES AGENTS

- Liberté d'opinion
- Droit syndical
- Droit à la formation
- Droit à rémunération après service fait



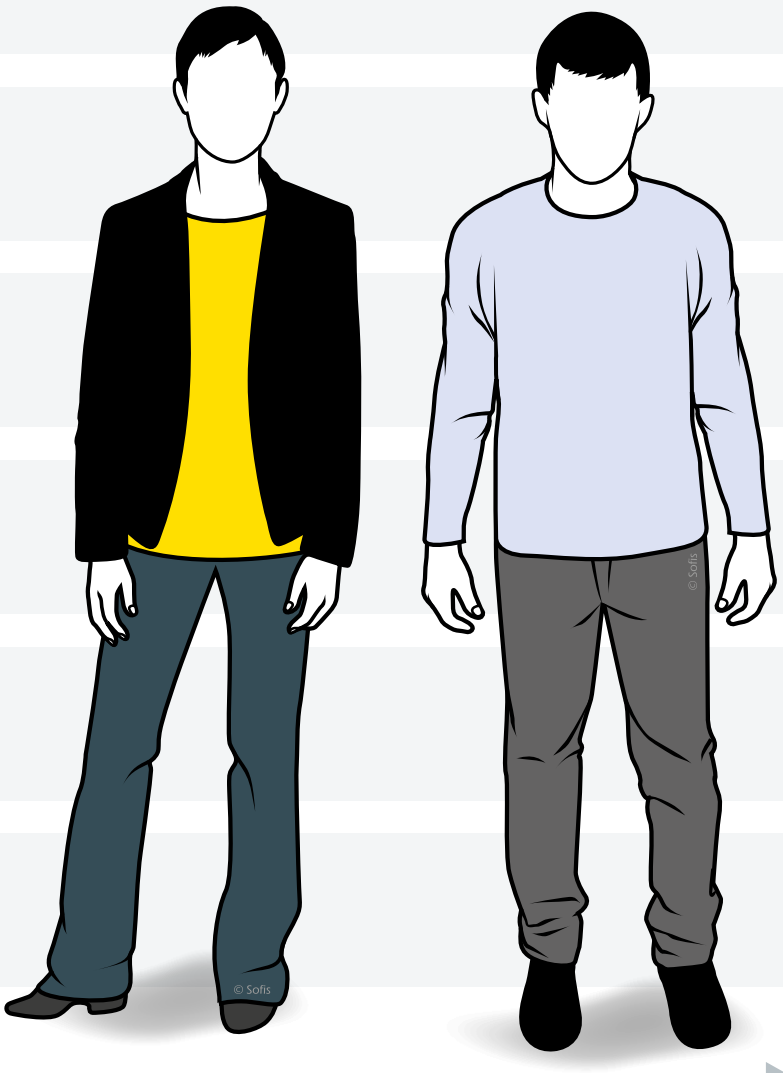
DROITS DES AGENTS

- Liberté d'opinion
- Droit syndical
- Droit à la formation
- Droit à rémunération après service fait
- Droit à la protection de la santé



DROITS DES AGENTS

- Liberté d'opinion
- Droit syndical
- Droit à la formation
- Droit à rémunération après service fait
- Droit à la protection de la santé
- Droit à la protection fonctionnelle



LA PROTECTION FONCTIONNELLE

© SOFIS 2026

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration **doit protéger** un agent :

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration **doit protéger** un agent :

- Victime d'agression

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration **doit protéger** un agent :

- Victime d'agression
- Victime de harcèlement

© SOFIS 2026

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration **doit protéger** un agent :

- Victime d'agression
- Victime de harcèlement
- Menacé dans le cadre de ses fonctions

© SOFIS 2026

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration **doit protéger** un agent :

- Victime d'agression
- Victime de harcèlement
- Menacé dans le cadre de ses fonctions
- Poursuivi à raison de faits liés à ses missions

© SOFIS 2026

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Impact **SST**

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Impact **SST**

Dispositif majeur de prévention des **risques psychosociaux**.

© SOFIS 2026

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

© SOFIS 2026

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Gradation des sanctions

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Gradation des sanctions

Les sanctions disciplinaires varient selon la gravité des manquements, de l'avertissement à la révocation.

© SOFIS 2026

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Gradation des sanctions

Les sanctions disciplinaires varient selon la gravité des manquements, de l'avertissement à la révocation.

Garanties procédurales

© SOFIS 2026

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Gradation des sanctions

Les sanctions disciplinaires varient selon la gravité des manquements, de l'avertissement à la révocation.

Garanties procédurales

La procédure disciplinaire respecte le droit à la défense, le contradictoire et l'accès au dossier.

© SOFIS 2026

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Rôle des ressources humaines

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Rôle des ressources humaines

Les ressources humaines sécurisent juridiquement la procédure et veillent au respect des règles.

© SOFIS 2026

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Rôle des ressources humaines

Les ressources humaines sécurisent juridiquement la procédure et veillent au respect des règles.

Sanctions et sécurité au travail

© SOFIS 2026

LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Rôle des ressources humaines

Les ressources humaines sécurisent juridiquement la procédure et veillent au respect des règles.

Sanctions et sécurité au travail

Certains manquements en santé et sécurité peuvent entraîner des sanctions disciplinaires.

© SOFIS 2026

LES STATUTS SPÉCIAUX

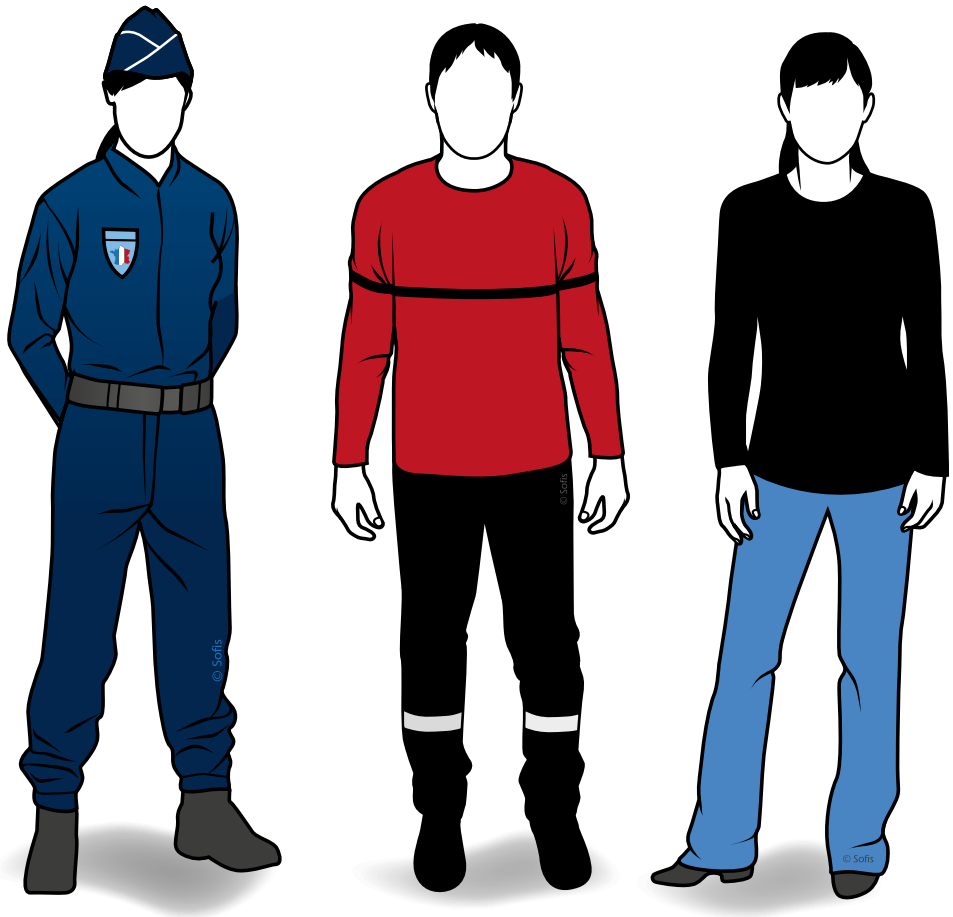
LES STATUTS SPÉCIAUX

Certaines catégories d'agents bénéficient de **dispositions particulières**.

© SOFIS 2026

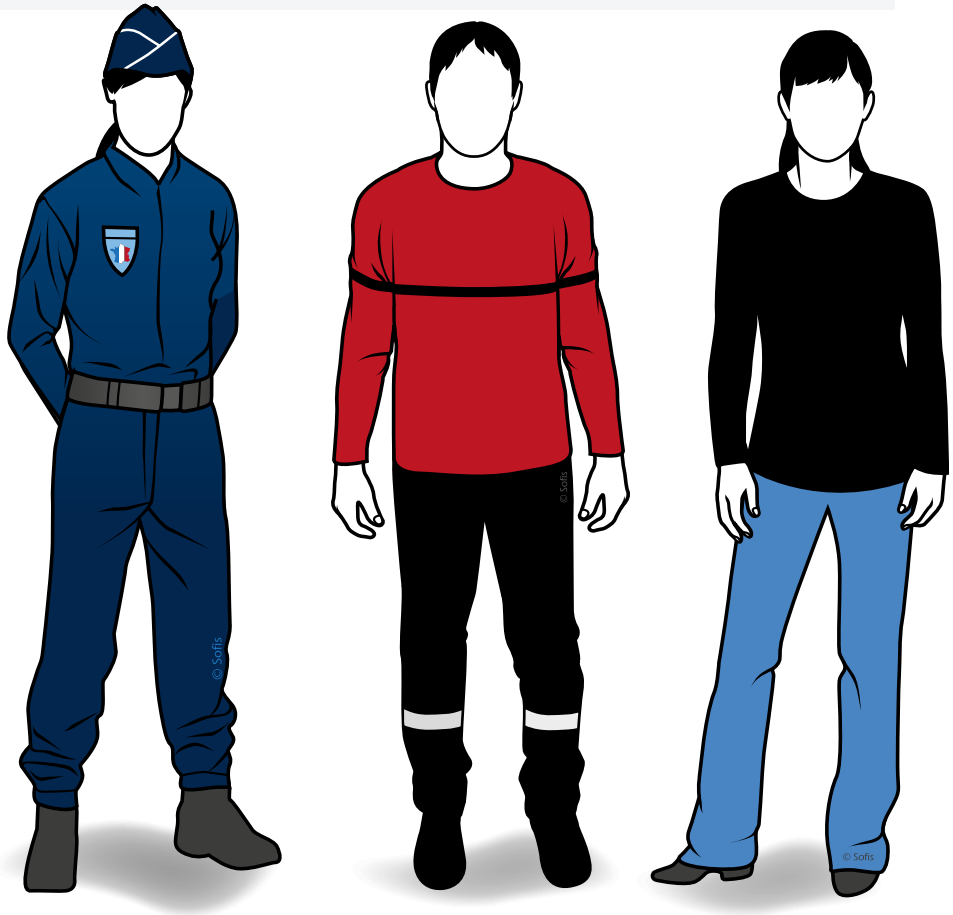
LES STATUTS SPÉCIAUX

EXEMPLES



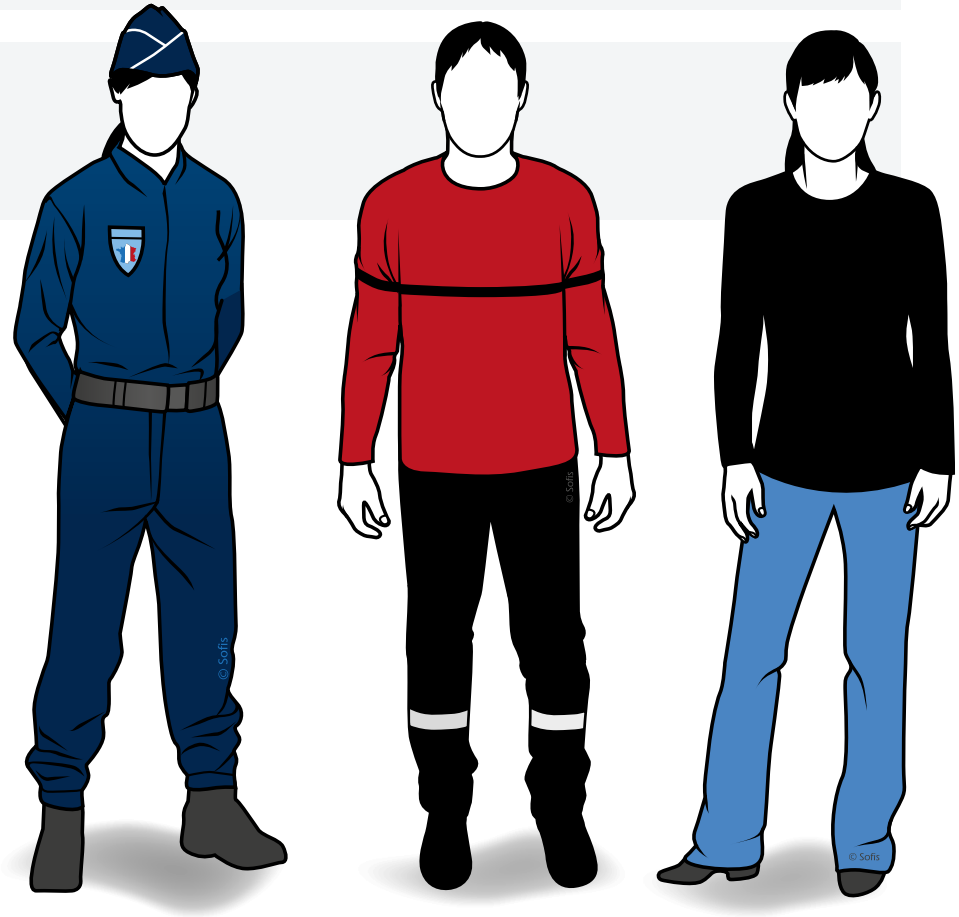
LES STATUTS SPÉCIAUX
EXEMPLES

Policiers nationaux



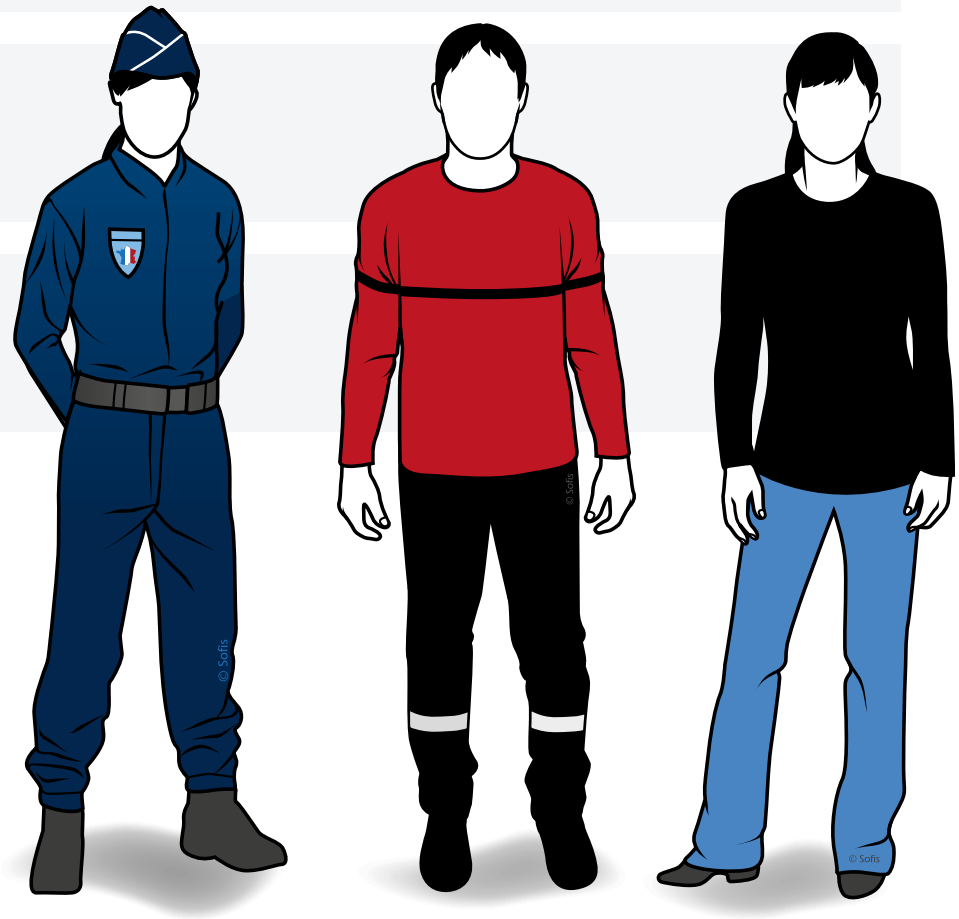
LES STATUTS SPÉCIAUX
EXEMPLES

- Policiers nationaux
- Militaires



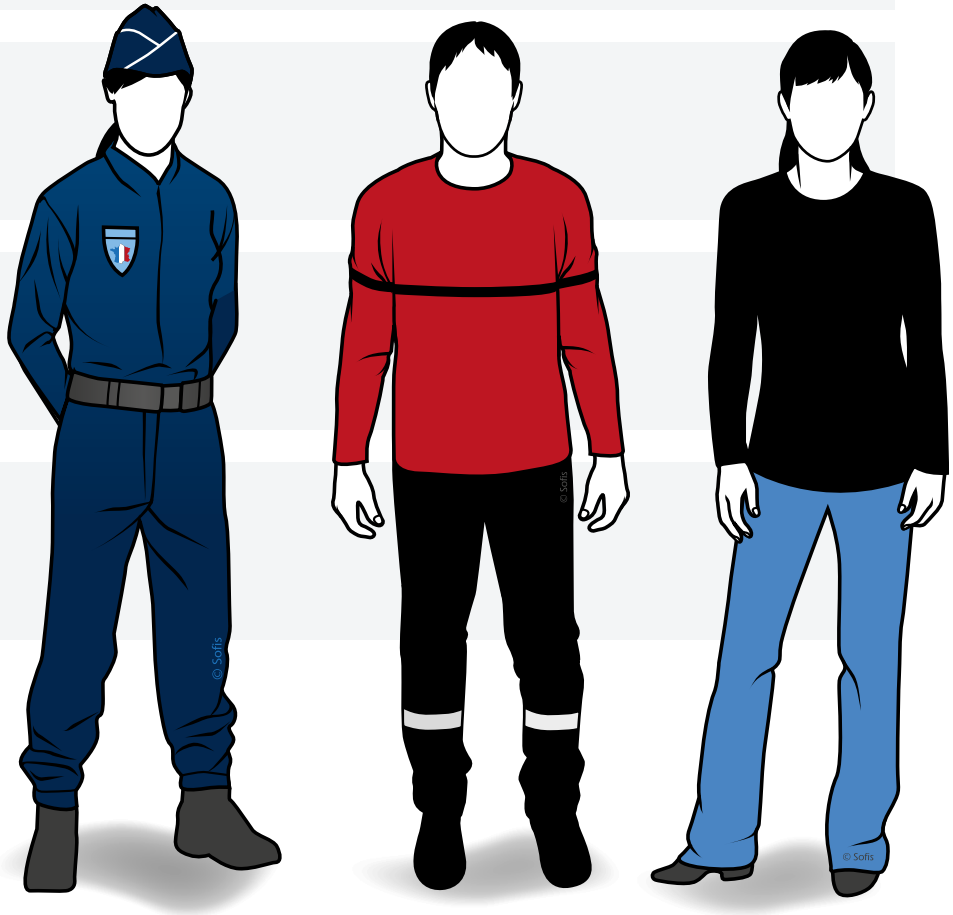
LES STATUTS SPÉCIAUX
EXEMPLES

- Policiers nationaux
- Militaires
- Personnels pénitentiaires



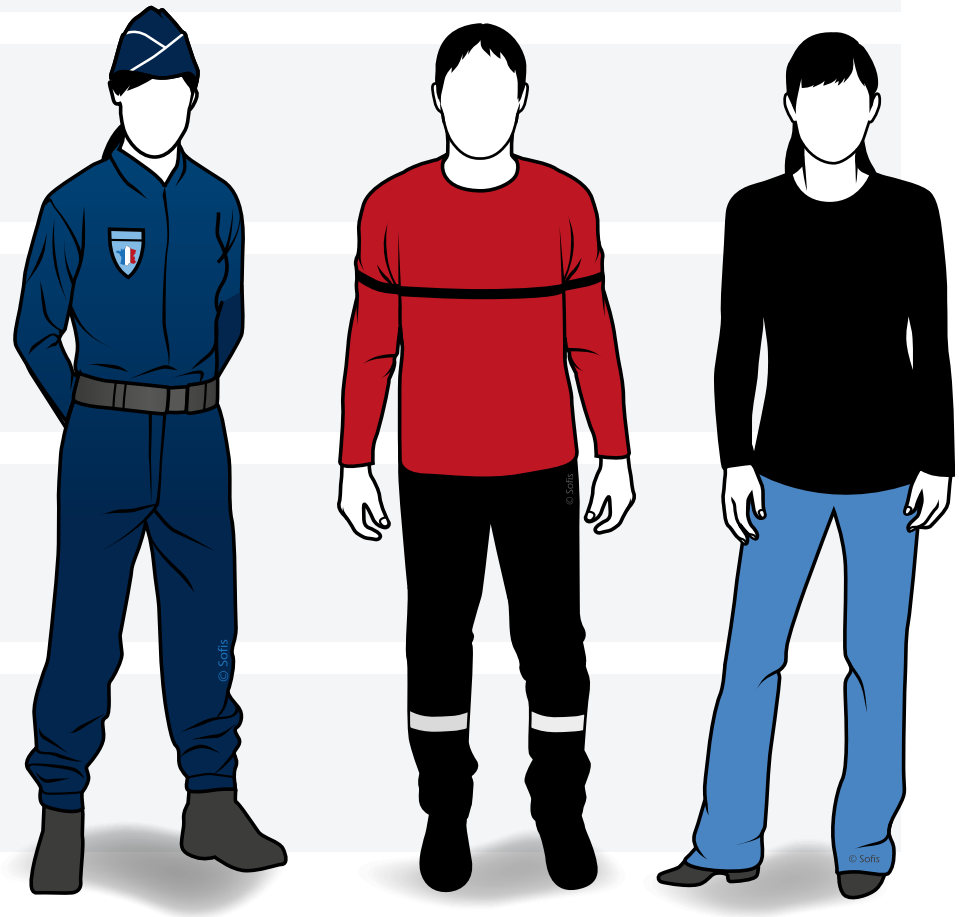
LES STATUTS SPÉCIAUX
EXEMPLES

- Policiers nationaux
- Militaires
- Personnels pénitentiaires
- Contrôleurs aériens



LES STATUTS SPÉCIAUX
EXEMPLES

- Policiers nationaux
- Militaires
- Personnels pénitentiaires
- Contrôleurs aériens
- Certains personnels de sécurité civile



LES STATUTS SPÉCIAUX

Ces statuts répondent à des **impératifs** :

 © SOFIS 2026

LES STATUTS SPÉCIAUX

Ces statuts répondent à des **impératifs** :

- Sécurité nationale

© SOFIS 2026

LES STATUTS SPÉCIAUX

Ces statuts répondent à des **impératifs** :

- Sécurité nationale
- Continuité de services essentiels

© SOFIS 2026

LES STATUTS SPÉCIAUX

Ces statuts répondent à des **impératifs** :

- Sécurité nationale
- Continuité de services essentiels
- Exercice de l'autorité publique.

© SOFIS 2026

DROITS DE GRÈVE ET LIMITATIONS

DROITS DE GRÈVE ET LIMITATIONS

Le droit de grève constitue un **droit constitutionnel**.

© SOFIS 2026

DROITS DE GRÈVE ET LIMITATIONS

Cependant, il peut être :

DROITS DE GRÈVE ET LIMITATIONS

Cependant, il peut être :

Restreint Pour assurer la continuité du service public

© SOFIS 2026

DROITS DE GRÈVE ET LIMITATIONS

Cependant, il peut être :

Restreint — Pour assurer la continuité du service public

Encadré — Par des obligations de service minimum

© SOFIS 2026

DROITS DE GRÈVE ET LIMITATIONS

Cependant, il peut être :

Restreint	Pour assurer la continuité du service public
Encadré	Par des obligations de service minimum
Interdit	Pour certaines catégories (exemples : militaires, magistrats judiciaires, policiers nationaux, CRS, certaines catégories de personnels de sécurité civile…)

© SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

Les magistrats de l'ordre judiciaire constituent une **catégorie à part**.

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

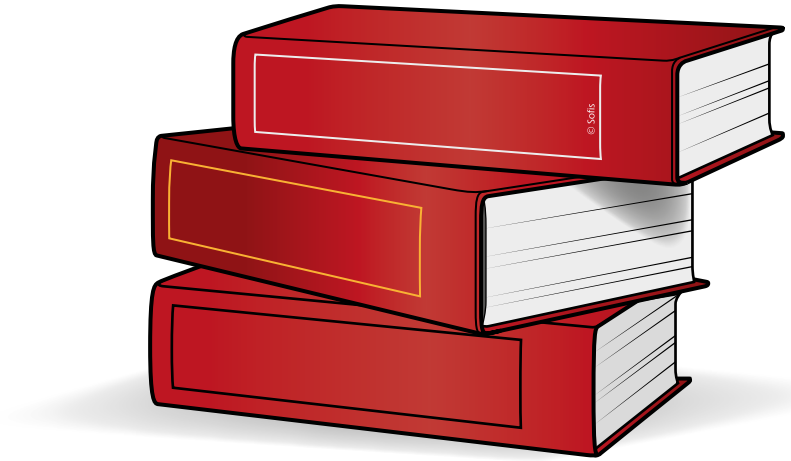
Les magistrats de l'ordre judiciaire constituent une **catégorie à part**.

Ils ne sont **pas fonctionnaires** au sens du CGFP.

 © SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

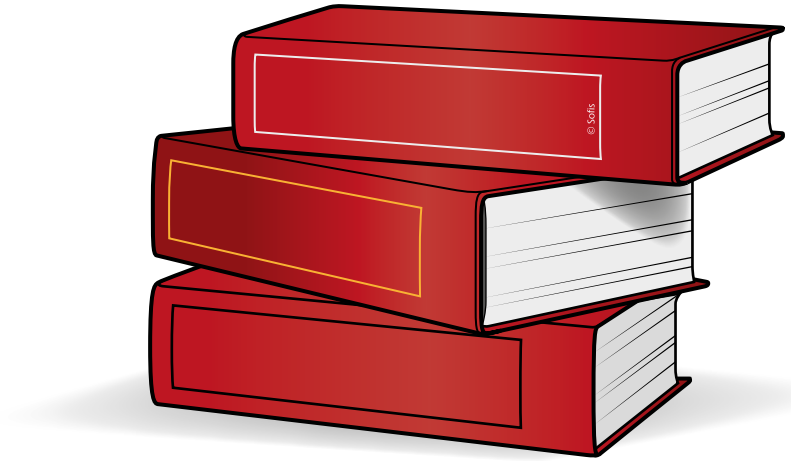
Ils **relèvent** :



CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

Ils **relèvent** :

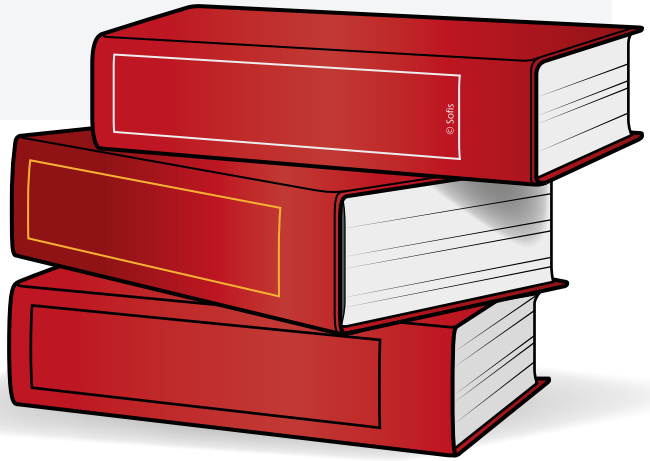
De la Constitution



CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

Ils **relèvent** :

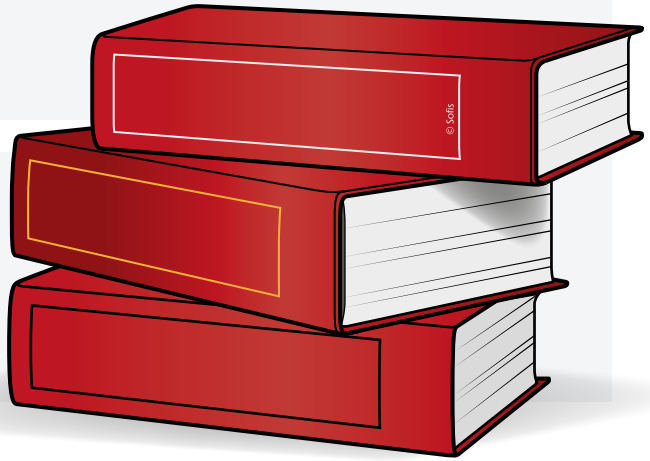
- De la Constitution
- Du Conseil supérieur de la magistrature



CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

Ils **relèvent** :

- De la Constitution
- Du Conseil supérieur de la magistrature
- De l'ordonnance statutaire du 22 décembre 1958



CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

PARTICULARITÉS

 © SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES
PARTICULARITÉS

Indépendance constitutionnelle

© SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

PARTICULARITÉS

- Indépendance constitutionnelle
- Carrière distincte de la fonction publique

© SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

PARTICULARITÉS

- Indépendance constitutionnelle
- Carrière distincte de la fonction publique
- Absence de droit de grève

© SOFIS 2026

CAS PARTICULIER DES MAGISTRATS JUDICIAIRES

PARTICULARITÉS

- Indépendance constitutionnelle
- Carrière distincte de la fonction publique
- Absence de droit de grève
- Régime disciplinaire spécifique

© SOFIS 2026

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Identification des acteurs de la prévention

© SOFIS 2026

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Identification des acteurs de la prévention

Il est crucial d'identifier les employeurs publics, encadrants, services RH et représentants du personnel pour une prévention efficace.

© SOFIS 2026

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Identification des acteurs de la prévention

Il est crucial d'identifier les employeurs publics, encadrants, services RH et représentants du personnel pour une prévention efficace.

Analyse et évaluation des risques

© SOFIS 2026

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Identification des acteurs de la prévention

Il est crucial d'identifier les employeurs publics, encadrants, services RH et représentants du personnel pour une prévention efficace.

Analyse et évaluation des risques

Comprendre les responsabilités permet d'analyser les situations et d'orienter les agents vers les interlocuteurs compétents.

© SOFIS 2026

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Actions de prévention et protection

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Actions de prévention et protection

Les établissements publics évaluent les risques et mettent en œuvre des actions pour protéger la santé physique et mentale.

© SOFIS 2026

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Actions de prévention et protection

Les établissements publics évaluent les risques et mettent en œuvre des actions pour protéger la santé physique et mentale.

Rôle des services RH

© SOFIS 2026

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Actions de prévention et protection	Les établissements publics évaluent les risques et mettent en œuvre des actions pour protéger la santé physique et mentale.
Rôle des services RH	Les services RH gèrent le recrutement, la formation et l'accompagnement pour améliorer la sécurité et les conditions de travail.

© SOFIS 2026

À RETENIR

À RETENIR

Trois versants de la fonction publique

 © SOFIS 2026

À RETENIR

- Trois versants de la fonction publique
- Fonctionnaires et contractuels cœxistent.

 © SOFIS 2026

À RETENIR

- Trois versants de la fonction publique
- Fonctionnaires et contractuels cœxistent.
- Les carrières sont structurées par les corps ou cadres d'emplois.

 © SOFIS 2026

À RETENIR

- Trois versants de la fonction publique
- Fonctionnaires et contractuels cœxistent.
- Les carrières sont structurées par les corps ou cadres d'emplois.
- Les agents bénéficient de droits mais aussi d'obligations renforcées.

 © SOFIS 2026

À RETENIR

- Trois versants de la fonction publique
- Fonctionnaires et contractuels cœxistent.
- Les carrières sont structurées par les corps ou cadres d'emplois.
- Les agents bénéficient de droits mais aussi d'obligations renforcées.
- Certains statuts spéciaux comportent des restrictions au droit de grève.

 © SOFIS 2026

À RETENIR

- Trois versants de la fonction publique
- Fonctionnaires et contractuels cœxistent.
- Les carrières sont structurées par les corps ou cadres d'emplois.
- Les agents bénéficient de droits mais aussi d'obligations renforcées.
- Certains statuts spéciaux comportent des restrictions au droit de grève.
- Les magistrats judiciaires constituent une catégorie à part.

 © SOFIS 2026

À RETENIR

- Trois versants de la fonction publique
- Fonctionnaires et contractuels cœxistent.
- Les carrières sont structurées par les corps ou cadres d'emplois.
- Les agents bénéficient de droits mais aussi d'obligations renforcées.
- Certains statuts spéciaux comportent des restrictions au droit de grève.
- Les magistrats judiciaires constituent une catégorie à part.
- Les organisations RH diffèrent entre FPE, FPT et FPH.

 © SOFIS 2026

EXERCICE 1

QCM de
10 questions sur
les 3 versants de la fonction publique et sur les statuts des fonctionnaires

© SOFIS 2026

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

© SOFIS 2026

OBJECTIFS

Identifier le socle réglementaire commun aux trois versants de la fonction publique.

Repérer les textes spécifiques complémentaires.

© SOFIS 2026

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Codification du CGFP

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Codification du CGFP

Le CGFP unifie les principaux textes statutaires applicables aux agents publics depuis 2022, facilitant leur compréhension.

© SOFIS 2026

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Codification du CGFP

Le CGFP unifie les principaux textes statutaires applicables aux agents publics depuis 2022, facilitant leur compréhension.

Livre VIII Santé et Sécurité

© SOFIS 2026

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Codification du CGFP

Le CGFP unifie les principaux textes statutaires applicables aux agents publics depuis 2022, facilitant leur compréhension.

Livre VIII Santé et Sécurité

Le Livre VIII rassemble les règles essentielles sur la prévention, l'hygiène et la protection des agents publics.

© SOFIS 2026

POURQUOI UN CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP) ?

POURQUOI UN CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP) ?

Avant 2022

Statut dispersé entre plusieurs lois
(1983, 1984, 1986)

© SOFIS 2026

POURQUOI UN CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP) ?

Avant 2022

Statut dispersé entre plusieurs lois
(1983, 1984, 1986)

Depuis le 1er mars 2022

Création du CGFP

© SOFIS 2026

POURQUOI UN CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP) ?

Avant 2022

Statut dispersé entre plusieurs lois
(1983, 1984, 1986)

Depuis le 1er mars 2022

Création du CGFP

Objectif

Codification à droit constant et meilleure lisibilité du statut des agents publics

© SOFIS 2026

QUE CONTIENT LE CGFP ?

 © SOFIS 2026

QUE CONTIENT LE CGFP ?

Code statutaire

Droits et obligations, dialogue social, recrutement, parcours professionnel, temps de travail, santé et protection des agents.

© SOFIS 2026

QUE CONTIENT LE CGFP ?

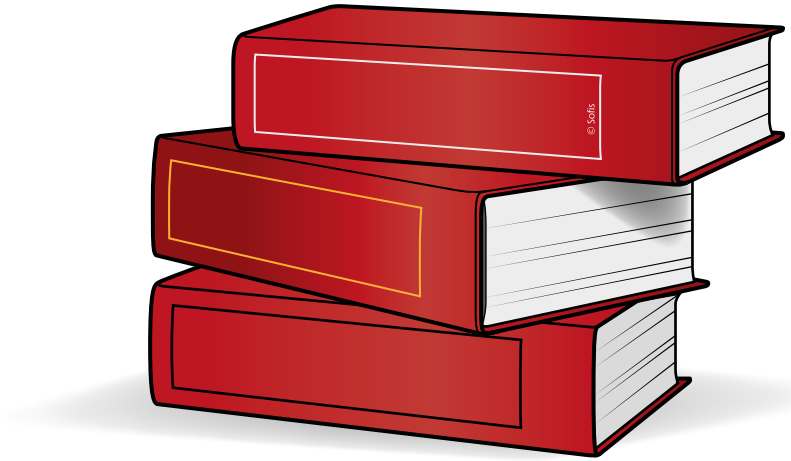
Code statutaire

Droits et obligations, dialogue social, recrutement, parcours professionnel, temps de travail, santé et protection des agents.

Le CGFP **n'est pas** un manuel de prévention ni l'équivalent de la 4ème partie du Code du travail.

© SOFIS 2026

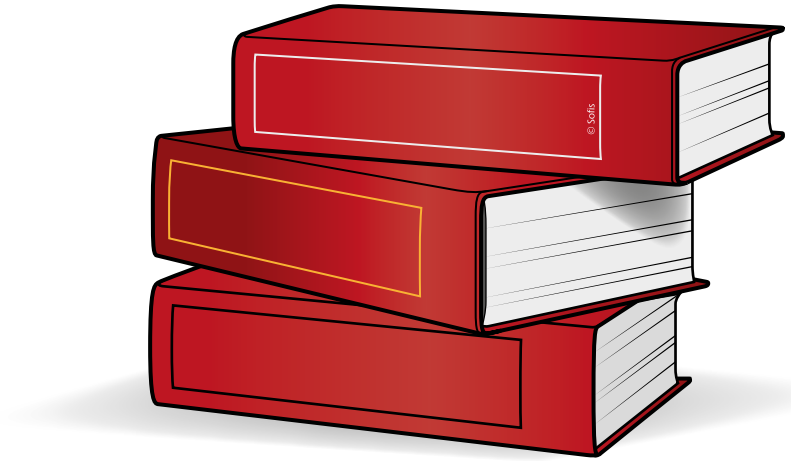
OÙ SE TROUVENT RÉELLEMENT LES RÈGLES SST ?



OÙ SE TROUVENT RÉELLEMENT LES RÈGLES SST ?

Niveau **1**

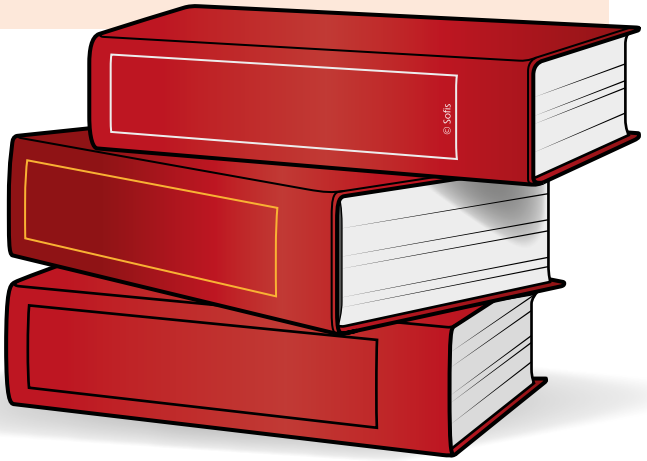
CGFP (Livre VIII)



OÙ SE TROUVENT RÉELLEMENT LES RÈGLES SST ?

Niveau 1 — CGFP (Livre VIII)

Niveau 2 — Partie 4 du Code du travail

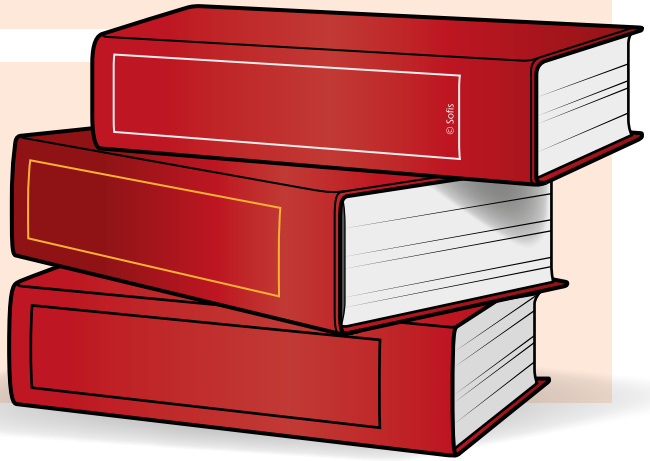


OÙ SE TROUVENT RÉELLEMENT LES RÈGLES SST ?

Niveau 1 — CGFP (Livre VIII)

Niveau 2 — Partie 4 du Code du travail

Niveau 3 — Décrets de versant (82-453, 85-603, textes spécifiques FPH)



MESSAGE CLÉ POUR UN PUBLIC ISSU DU SECTEUR PRIVÉ

 © SOFIS 2026

MESSAGE CLÉ POUR UN PUBLIC ISSU DU SECTEUR PRIVÉ

Le CGFP fournit principalement le cadre statutaire.

© SOFIS 2026

MESSAGE CLÉ POUR UN PUBLIC ISSU DU SECTEUR PRIVÉ

Le CGFP fournit principalement le cadre statutaire.

Les règles opérationnelles de prévention proviennent majoritairement de la 4e partie du Code du travail.

© SOFIS 2026

MESSAGE CLÉ POUR UN PUBLIC ISSU DU SECTEUR PRIVÉ

Le CGFP fournit principalement le cadre statutaire.

Les règles opérationnelles de prévention proviennent majoritairement de la 4e partie du Code du travail.

Les décrets de versant organisent les acteurs et modalités d'application.

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION
LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Un socle commun réglementaire

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Un socle commun réglementaire

La quatrième partie du Code du travail régit la santé, la sécurité et les conditions de travail dans les secteurs public et privé.

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Un socle commun réglementaire

La quatrième partie du Code du travail régit la santé, la sécurité et les conditions de travail dans les secteurs public et privé.

Principaux domaines couverts

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Un socle commun réglementaire

La quatrième partie du Code du travail régit la santé, la sécurité et les conditions de travail dans les secteurs public et privé.

Principaux domaines couverts

Elle inclut la prévention, l'évaluation des risques, la formation, les équipements et la gestion des risques chimiques et biologiques.

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION
LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Application dans la fonction publique

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Application dans la fonction publique

La fonction publique d'État, territoriale et hospitalière applique ces règles avec des adaptations spécifiques à chaque versant.

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Application dans la fonction publique

La fonction publique d'État, territoriale et hospitalière applique ces règles avec des adaptations spécifiques à chaque versant.

Transfert des connaissances

© SOFIS 2026

LE SOCLE COMMUN DE PRÉVENTION

LA QUATRIÈME PARTIE DU CODE DU TRAVAIL

Application dans la fonction publique

La fonction publique d'État, territoriale et hospitalière applique ces règles avec des adaptations spécifiques à chaque versant.

Transfert des connaissances

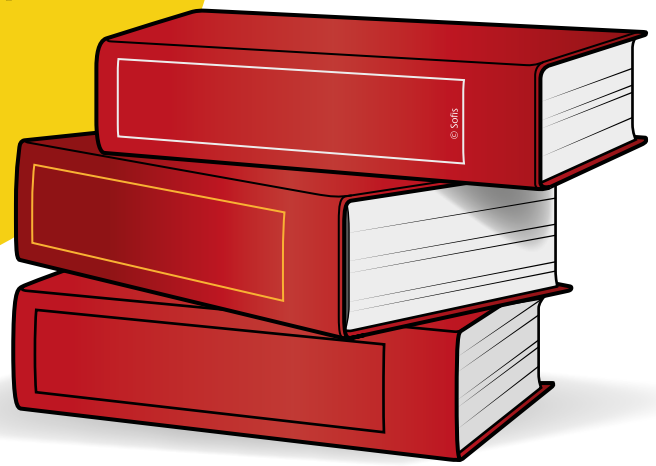
Les formateurs du secteur privé peuvent facilement adapter leurs compétences aux exigences du secteur public grâce à ce cadre commun.

© SOFIS 2026

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

La fonction publique est **soumise** à l'ensemble de la quatrième partie du Code du travail :



CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

Principes généraux de prévention

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

- Principes généraux de prévention
- DUERP

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

- Principes généraux de prévention
- DUERP
- Risque chimique

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

- Principes généraux de prévention
- DUERP
- Risque chimique

- Risque biologique

© SOFIS 2026

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

- Principes généraux de prévention
- Équipements de travail
- DUERP
- Risque chimique

- Risque biologique

© SOFIS 2026

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

- Principes généraux de prévention
- Équipements de travail
- DUERP
- Formations à la sécurité
- Risque chimique

- Risque biologique

© SOFIS 2026

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

- Principes généraux de prévention
- Équipements de travail
- DUERP
- Formations à la sécurité
- Risque chimique

- Travail sur écran
- Risque biologique

© SOFIS 2026

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

- Principes généraux de prévention
- Équipements de travail
- DUERP
- Formations à la sécurité
- Risque chimique

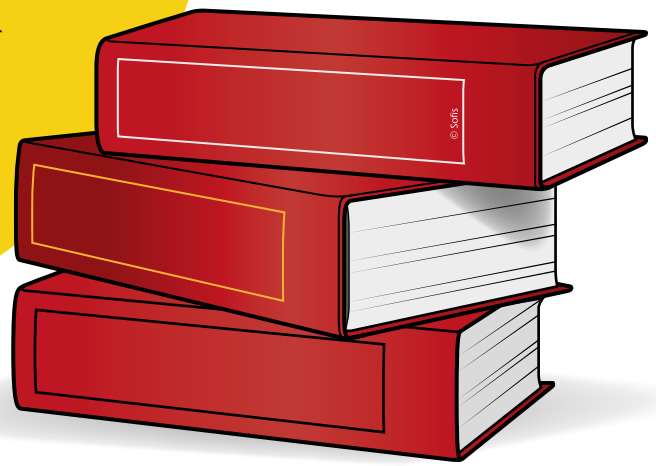
- Travail sur écran
- Risque biologique

- Manutention manuelle

© SOFIS 2026

CODE DU TRAVAIL, PARTIE 4, LIVRES 1 À 5

C'est la **source principale des règles** de prévention applicables dans les établissements relevant de la fonction publique (donc commune aux entreprises du secteur privé).



LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Cadre réglementaire essentiel

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Cadre réglementaire essentiel

Le décret fixe les règles majeures de santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'État.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Cadre réglementaire essentiel

Le décret fixe les règles majeures de santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'État.

Organisation des acteurs de prévention

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Cadre réglementaire essentiel

Le décret fixe les règles majeures de santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'État.

Organisation des acteurs de prévention

Il définit les rôles des assistants, conseillers, inspecteurs et médecine de prévention.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Gestion et procédures de sécurité

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Gestion et procédures de sécurité

Le décret encadre la gestion des registres, les procédures de danger grave et la formation à la sécurité.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Gestion et procédures de sécurité

Le décret encadre la gestion des registres, les procédures de danger grave et la formation à la sécurité.

Comparaison public-privé

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

LE DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Gestion et procédures de sécurité

Le décret encadre la gestion des registres, les procédures de danger grave et la formation à la sécurité.

Comparaison public-privé

Ce texte facilite la comparaison des dispositifs de prévention entre secteur public et entreprises privées.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Objectifs du décret

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Objectifs du décret

Le décret vise à adapter la prévention en hygiène et sécurité aux réalités des collectivités territoriales et établissements publics.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Objectifs du décret

Le décret vise à adapter la prévention en hygiène et sécurité aux réalités des collectivités territoriales et établissements publics.

Mesures clés prévues

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Objectifs du décret

Le décret vise à adapter la prévention en hygiène et sécurité aux réalités des collectivités territoriales et établissements publics.

Mesures clés prévues

Désignation d'assistants et conseillers de prévention, services de médecine préventive, formation et agents d'inspection (ACFI).

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Rôle des centres de gestion

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Rôle des centres de gestion

Les centres de gestion accompagnent les collectivités de petite taille dans la mise en œuvre des dispositifs de prévention adaptés.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Rôle des centres de gestion

Les centres de gestion accompagnent les collectivités de petite taille dans la mise en œuvre des dispositifs de prévention adaptés.

Diversité des enjeux de prévention

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LE DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985

Rôle des centres de gestion

Les centres de gestion accompagnent les collectivités de petite taille dans la mise en œuvre des dispositifs de prévention adaptés.

Diversité des enjeux de prévention

Les collectivités couvrent diverses activités, nécessitant des dispositifs adaptés à des risques variés et multiples responsabilités.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Cadre réglementaire multiple

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Cadre réglementaire multiple

La FPH ne s'appuie pas sur un décret « pivot » équivalent au décret n°82-453 (FPE) ou au décret n°85-603 (FPT).

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Cadre réglementaire multiple	La FPH ne s'appuie pas sur un décret « pivot » équivalent au décret n°82-453 (FPE) ou au décret n°85-603 (FPT).
	Les règles applicables résultent de la combinaison de plusieurs sources (CGFP, Code du travail, Code de la santé publique…).

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Cadre réglementaire multiple

La FPH ne s'appuie pas sur un décret « pivot » équivalent au décret n°82-453 (FPE) ou au décret n°85-603 (FPT).

Les règles applicables résultent de la combinaison de plusieurs sources (CGFP, Code du travail, Code de la santé publique…).

Spécificités hospitalières

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Cadre réglementaire multiple

La FPH ne s'appuie pas sur un décret « pivot » équivalent au décret n°82-453 (FPE) ou au décret n°85-603 (FPT).

Les règles applicables résultent de la combinaison de plusieurs sources (CGFP, Code du travail, Code de la santé publique…).

Spécificités hospitalières

Le secteur hospitalier se caractérise par la continuité du service, risques biologiques et contraintes organisationnelles.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Principes de prévention partagés

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Principes de prévention partagés

Les principes de prévention restent similaires mais les références sont réparties sur plusieurs textes.

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Principes de prévention partagés

Les principes de prévention restent similaires mais les références sont réparties sur plusieurs textes.

Importance de la pédagogie

© SOFIS 2026

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

UNE APPROCHE RÉGLEMENTAIRE DIFFÉRENTE

Principes de prévention partagés

Les principes de prévention restent similaires mais les références sont réparties sur plusieurs textes.

Importance de la pédagogie

Il est essentiel d'expliquer la complexité réglementaire pour éviter la recherche d'un texte unique inexistant.

© SOFIS 2026

COMPARAISON AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

© SOFIS 2026

COMPARAISON AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

Thème	Secteur privé	Fonction publique
Texte principal	Code du travail	CGFP + Code du travail + textes spécifiques
Instance représentative	CSE	CSA, CST ou CSE selon le versant
Prévention	Partie 4 du Code du travail	Partie 4 du Code du travail également
Inspection	Inspection du travail	Dispositifs internes et autorités compétentes selon le versant
Textes spécifiques	Conventions collectives et accords	Décrets propres à chaque versant Protocoles d'accords

© SOFIS 2026

À RETENIR

À RETENIR

Socle commun réglementaire

Les trois versants de la fonction publique partagent un socle constitué du Code général de la fonction publique et la quatrième partie du Code du travail.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Socle commun réglementaire

Les trois versants de la fonction publique partagent un socle constitué du Code général de la fonction publique et la quatrième partie du Code du travail.

Code général de la fonction publique

Ce code est désormais la référence statutaire commune à tous les agents publics.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Socle commun réglementaire

Les trois versants de la fonction publique partagent un socle constitué du Code général de la fonction publique et la quatrième partie du Code du travail.

Code général de la fonction publique

Ce code est désormais la référence statutaire commune à tous les agents publics.

Références spécifiques par versant

Chaque versant possède des textes spécifiques : décret 82-453 pour l'État, décret 85-603 pour le territorial, et divers codes pour l'hospitalier.

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

© SOFIS 2026

OBJECTIFS

Identifier les instances et les acteurs du dialogue social dans la fonction publique, particulièrement ceux intervenant dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail.

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Trois versants de la fonction publique

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Trois versants de la fonction publique

La fonction publique comprend trois secteurs principaux : État, territoriale et hospitalière, avec des spécificités propres à chacun.

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Trois versants de la fonction publique

La fonction publique comprend trois secteurs principaux : État, territoriale et hospitalière, avec des spécificités propres à chacun.

Acteurs du dialogue social

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Trois versants de la fonction publique

La fonction publique comprend trois secteurs principaux : État, territoriale et hospitalière, avec des spécificités propres à chacun.

Acteurs du dialogue social

Le dialogue social implique divers acteurs clés et instances consultatives dédiées aux conditions de travail, santé et sécurité des agents.

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Évolutions récentes et comités sociaux

 © SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Évolutions récentes et comités sociaux

Les réformes ont instauré des comités sociaux spécialisés pour mieux gérer la santé, la sécurité et les conditions de travail.

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Évolutions récentes et comités sociaux

Les réformes ont instauré des comités sociaux spécialisés pour mieux gérer la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Comparaison secteur privé et public

© SOFIS 2026

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Évolutions récentes et comités sociaux

Les réformes ont instauré des comités sociaux spécialisés pour mieux gérer la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Comparaison secteur privé et public

Les formations encouragent la comparaison des dispositifs privés et publics pour clarifier les interventions pédagogiques futures.

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Fondement de la représentation

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Fondement de la représentation

Les élections professionnelles établissent la représentativité du personnel dans les instances consultatives de la fonction publique.

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Fondement de la représentation

Les élections professionnelles établissent la représentativité du personnel dans les instances consultatives de la fonction publique.

Légitimité du dialogue social

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Fondement de la représentation

Les élections professionnelles établissent la représentativité du personnel dans les instances consultatives de la fonction publique.

Légitimité du dialogue social

Ces élections renforcent la participation des agents et assurent un dialogue social légitime dans l'environnement de travail.

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Fondement de la représentation

Les élections professionnelles établissent la représentativité du personnel dans les instances consultatives de la fonction publique.

Légitimité du dialogue social

Ces élections renforcent la participation des agents et assurent un dialogue social légitime dans l'environnement de travail.

Rôle dans les instances décisionnelles

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Fondement de la représentation	Les élections professionnelles établissent la représentativité du personnel dans les instances consultatives de la fonction publique.
Légitimité du dialogue social	Ces élections renforcent la participation des agents et assurent un dialogue social légitime dans l'environnement de travail.
Rôle dans les instances décisionnelles	Les résultats déterminent la composition des conseils, commissions et comités sociaux pour exprimer les préoccupations collectives.

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

 © SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

QUI VOTE ?

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

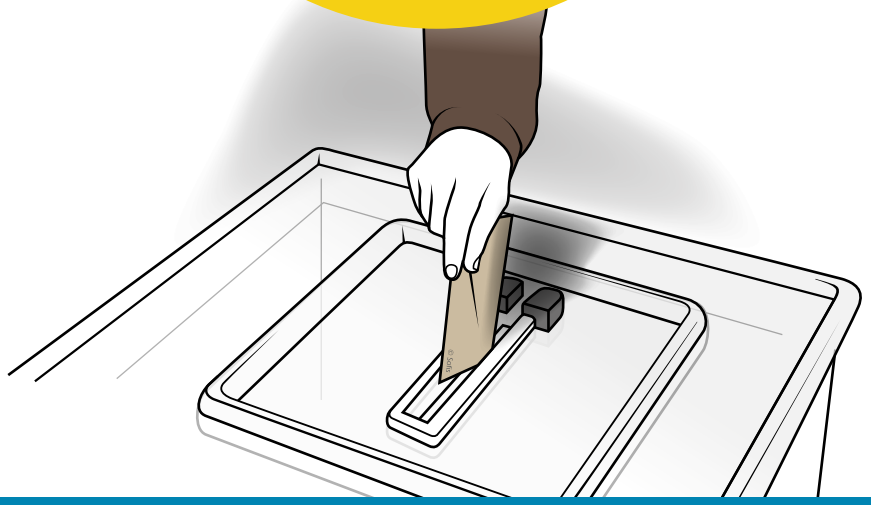
QUI VOTE ?

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

QUI VOTE ?

Les agents **titulaires**.

Les agents **contractuels** selon les conditions prévues par les textes.



© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

POURQUOI VOTE-T-ON ?

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

POURQUOI VOTE-T-ON ?

Les **résultats** des élections permettent :

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

POURQUOI VOTE-T-ON ?

Les **résultats** des élections permettent :

- De mesurer l'audience des organisations syndicales.

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

POURQUOI VOTE-T-ON ?

Les **résultats** des élections permettent :

- De mesurer l'audience des organisations syndicales.
- De désigner les représentants dans les différentes instances.

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

POURQUOI VOTE-T-ON ?

Les **résultats** des élections permettent :

- De mesurer l'audience des organisations syndicales.
- De désigner les représentants dans les différentes instances.
- De déterminer la représentativité syndicale nationale et locale.

© SOFIS 2026

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FONDEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

PÉRIODICITÉ

Élections professionnelles organisées **tous les quatre ans**.

© SOFIS 2026

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

 © SOFIS 2026

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

CAP Commission Administrative Paritaire

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

CAP	Commission Administrative Paritaire
CCP	Commission Consultative Paritaire

© SOFIS 2026

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

CAP	Commission Administrative Paritaire
CCP	Commission Consultative Paritaire
CSA (FPE)	Comité Social d'Administration

© SOFIS 2026

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

CAP	Commission Administrative Paritaire
CCP	Commission Consultative Paritaire
CSA (FPE)	Comité Social d'Administration
CST (FPT)	Comité Social Territorial

© SOFIS 2026

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

CAP	Commission Administrative Paritaire
CCP	Commission Consultative Paritaire
CSA (FPE)	Comité Social d'Administration
CST (FPT)	Comité Social Territorial
CSE (FPH)	Comité Social d'Etablissement

© SOFIS 2026

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

CAP	Commission Administrative Paritaire
CCP	Commission Consultative Paritaire
CSA (FPE)	Comité Social d'Administration
CST (FPT)	Comité Social Territorial
CSE (FPH)	Comité Social d'Etablissement
F3SCT/FSSSCT	Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail

© SOFIS 2026

PRINCIPALES INSTANCES ÉLUES OU COMPOSÉES À PARTIR DES RÉSULTATS

CAP	Commission Administrative Paritaire
CCP	Com[illegible]taire
CSA (FPE)	C[illegible]
CST (FPT)	C[illegible]
CSE (FPH)	Com[illegible]
F3SCT/FSSSCT	Formation Spé[illegible] en Santé Sécurité et Conditions de Travail

Mais aussi les membres du **Conseil Commun** et des **Conseils Supérieurs**

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

 © SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 1 : Dialogue social commun aux trois fonctions publiques

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 1 : Dialogue social commun aux trois fonctions publiques

Conseil commun de la fonction publique (CCFP)

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 2 : Dialogue social propre à chaque versant

 © SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 2 : Dialogue social propre à chaque versant

Conseil supérieur de la **fonction publique de l'État** (CSFPE)

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 2 : Dialogue social propre à chaque versant

Conseil supérieur de la **fonction publique de l'État** (CSFPE)

Conseil supérieur de la **fonction publique territoriale** (CSFPT)

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 2 : Dialogue social propre à chaque versant

Conseil supérieur de la **fonction publique de l'État** (CSFPE)

Conseil supérieur de la **fonction publique territoriale** (CSFPT)

Conseil supérieur de la **fonction publique hospitalière** (CSFPH)

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 3 : Dialogue social de proximité

 © SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 3 : Dialogue social de proximité

CAP

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 3 : Dialogue social de proximité

CAP

CCP

© SOFIS 2026

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 3 : Dialogue social de proximité

L'ARCHITECTURE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Niveau 3 : Dialogue social de proximité

CAP

CCP

CSA
CST
CSE

F3SCT

© SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

 © SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Une **instance commune** :

 © SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Une **instance commune** :

Traite des sujets intéressant plusieurs versants.

© SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Une **instance commune** :

- Traite des sujets intéressant plusieurs versants.
- Favorise la cohérence des politiques publiques.

© SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Une **instance commune** :

- Traite des sujets intéressant plusieurs versants.
- Favorise la cohérence des politiques publiques.
- Réunit les représentants des employeurs publics et des organisations syndicales.

 © SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Une **instance commune** :

- Traite des sujets intéressant plusieurs versants.
- Favorise la cohérence des politiques publiques.
- Réunit les représentants des employeurs publics et des organisations syndicales.
- Rend des avis sur les textes qui concernent la fonction publique.

 © SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Exemples

 © SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Exemples

Dialogue social

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Exemples

- Dialogue social
- Santé et sécurité au travail

© SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Exemples

- Dialogue social
- Santé et sécurité au travail
- Conditions d'emploi

© SOFIS 2026

LES INSTANCES COMMUNES AUX TROIS VERSANTS

Exemples

- Dialogue social
- Santé et sécurité au travail
- Conditions d'emploi
- Réformes statutaires

© SOFIS 2026

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

© SOFIS 2026

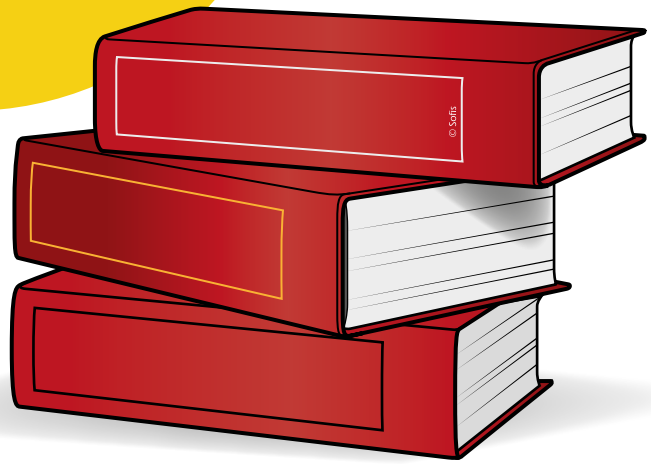
LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

CRÉATION

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

CRÉATION

Créé par la
loi du
5 juillet 2010

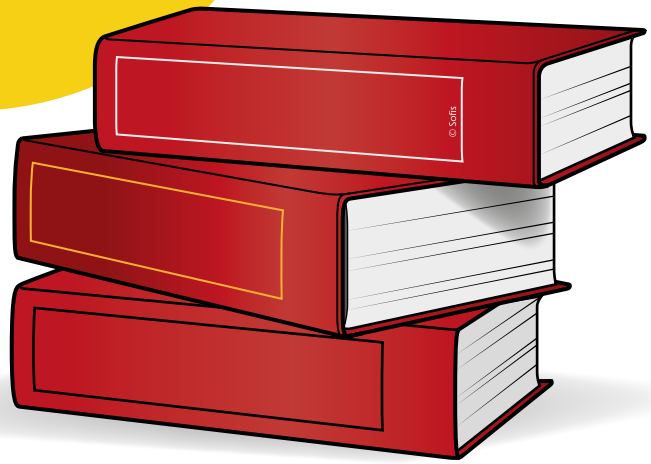


LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

CRÉATION

Créé par la
loi du
5 juillet 2010

Instance
consultative
nationale



LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)
COMPOSITION

© SOFIS 2026

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)
COMPOSITION

Représentants des organisations syndicales

© SOFIS 2026

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)
COMPOSITION

Représentants des organisations syndicales

Représentants des employeurs publics

© SOFIS 2026

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)
COMPOSITION

- Représentants des organisations syndicales
- Représentants des employeurs publics
- Présidence assurée par le ministre chargé de la fonction publique

© SOFIS 2026

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

MISSION GÉNÉRALE

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

MISSION GÉNÉRALE

Examiner

© SOFIS 2026

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

MISSION GÉNÉRALE

Examiner

Les sujets communs aux trois versants

© SOFIS 2026

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)
MISSION GÉNÉRALE

Examiner

Les sujets communs aux trois versants

Les projets de textes concernant plusieurs fonctions publiques
(au moins 2)

 © SOFIS 2026

LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

 © SOFIS 2026

LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chaque versant
possède son conseil
supérieur :

© SOFIS 2026

LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Versant	Instance
État	CSFPE
Territoriale	CSFPT
Hospitalière	CSFPH

© SOFIS 2026

LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rôle **commun**

© SOFIS 2026

LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rôle **commun**

Examiner les projets de textes propres à leur versant.

 © SOFIS 2026

LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rôle **commun**

- Examiner les projets de textes propres à leur versant.
- Donner un avis aux autorités publiques.

© SOFIS 2026

LES CONSEILS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rôle **commun**

- Examiner les projets de textes propres à leur versant.
- Donner un avis aux autorités publiques.
- Participer au dialogue social national.

© SOFIS 2026

CAP ET CCP

© SOFIS 2026

CAP ET CCP

Rôle des CAP

CAP ET CCP

Rôle des CAP

Les CAP examinent les situations individuelles des fonctionnaires titulaires, notamment carrière et discipline.

© SOFIS 2026

CAP ET CCP

Rôle des CAP

Les CAP examinent les situations individuelles des fonctionnaires titulaires, notamment carrière et discipline.

Fonction des CCP

© SOFIS 2026

CAP ET CCP

Rôle des CAP

Les CAP examinent les situations individuelles des fonctionnaires titulaires, notamment carrière et discipline.

Fonction des CCP

Les CCP traitent des dossiers individuels des agents contractuels, similaires aux missions des CAP.

© SOFIS 2026

CAP ET CCP

Différence avec comités sociaux

CAP ET CCP

Différence avec comités sociaux

CAP et CCP se concentrent sur dossiers individuels plutôt que sur organisation collective du travail.

© SOFIS 2026

CAP ET CCP

Différence avec comités sociaux

CAP et CCP se concentrent sur dossiers individuels plutôt que sur organisation collective du travail.

Importance pour le dialogue social

© SOFIS 2026

CAP ET CCP

Différence avec comités sociaux

CAP et CCP se concentrent sur dossiers individuels plutôt que sur organisation collective du travail.

Importance pour le dialogue social

CAP et CCP garantissent un examen contradictoire, protégeant les droits des agents et favorisant le dialogue social.

© SOFIS 2026

COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

Commissions Administratives Paritaires

Public concerné

Les fonctionnaires

 © SOFIS 2026

COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

Commissions Administratives Paritaires
Public concerné Les fonctionnaires
Compétences Questions individuelles liées à la carrière :
Discipline
Refus de certains droits
Licenciement dans certains cas
Recours individuels

© SOFIS 2026

COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

Commissions Administratives Paritaires	Commissions Consultatives Paritaires
Public concerné Les fonctionnaires	**Public concerné** Agents contractuels
Compétences Questions individuelles liées à la carrière :	
Discipline	
Refus de certains droits	
Licenciement dans certains cas	
Recours individuels	

© SOFIS 2026

COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

Commissions Administratives Paritaires	Commissions Consultatives Paritaires
Public concerné Les fonctionnaires	**Public concerné** Agents contractuels
Compétences Questions individuelles liées à la carrière :	**Compétences** Questions individuelles concernant notamment :
Discipline	Sanctions disciplinaires
Refus de certains droits	Licenciements
Licenciement dans certains cas	Recours administratifs
Recours individuels	

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

Versant	Instance
Fonction publique de l'État	CSA (Comité Social d'Administration)
Fonction publique territoriale	CST (Comité Social Territorial)
Fonction publique hospitalière	CSE (Comité Social d'Établissement)

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Formation spécialisée
en matière de santé,
de sécurité et de
conditions de travail.

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Elle **traite** notamment :

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Elle **traite** notamment :

- Des risques professionnels

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Elle **traite** notamment :

- Des risques professionnels
- Des accidents de service

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Elle **traite** notamment :

- Des risques professionnels
- Des accidents de service
- De la prévention

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Elle **traite** notamment :

- Des risques professionnels
- Des accidents de service
- De la prévention
- De l'amélioration des conditions de travail

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Elle **traite** notamment :

- Des risques professionnels
- Des accidents de service
- De la prévention
- De l'amélioration des conditions de travail
- Des enquêtes et visites

© SOFIS 2026

LES INSTANCES SELON LES VERSANTS

POUR LES 3 VERSANTS

Lorsqu'elle n'est pas créée, le **comité social** exerce directement ces missions.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Rôle principal du CSA

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Rôle principal du CSA

Le CSA est l'instance de dialogue social clé dans la fonction publique de l'État, examinant les questions collectives de travail.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Rôle principal du CSA

Le CSA est l'instance de dialogue social clé dans la fonction publique de l'État, examinant les questions collectives de travail.

Composition du CSA

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Rôle principal du CSA

Le CSA est l'instance de dialogue social clé dans la fonction publique de l'État, examinant les questions collectives de travail.

Composition du CSA

Il regroupe des représentants de l'administration et du personnel élus lors des élections professionnelles.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Domaines d'intervention

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Domaines d'intervention

Le CSA intervient sur l'organisation des services, les ressources humaines, les conditions de travail et la santé sécurité.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Domaines d'intervention

Le CSA intervient sur l'organisation des services, les ressources humaines, les conditions de travail et la santé sécurité.

Prévention des risques professionnels

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'AMINISTRATION

Domaines d'intervention

Le CSA intervient sur l'organisation des services, les ressources humaines, les conditions de travail et la santé sécurité.

Prévention des risques professionnels

Il joue un rôle clé dans la prévention des risques professionnels avec un appui en formation spécialisée.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

 © SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Rôle du CST

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Rôle du CST

Le CST est l'instance de dialogue social au sein des collectivités territoriales pour améliorer les conditions de travail.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Rôle du CST

Le CST est l'instance de dialogue social au sein des collectivités territoriales pour améliorer les conditions de travail.

Consultation et prévention

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Rôle du CST

Le CST est l'instance de dialogue social au sein des collectivités territoriales pour améliorer les conditions de travail.

Consultation et prévention

Le CST consulte sur les projets d'organisation et les politiques de ressources humaines et prévention des risques.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Formation spécialisée

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Formation spécialisée

Selon les besoins, une formation spécialisée accompagne le CST pour la santé et sécurité au travail.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Formation spécialisée

Selon les besoins, une formation spécialisée accompagne le CST pour la santé et sécurité au travail.

Expression collective

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Formation spécialisée

Selon les besoins, une formation spécialisée accompagne le CST pour la santé et sécurité au travail.

Expression collective

Le CST favorise l'expression collective des agents et améliore continuellement les missions publiques locales.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Rôle central du CSE

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Rôle central du CSE

Le CSE est l'instance principale de dialogue social dans la fonction publique hospitalière, traitant organisation et conditions de travail.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Rôle central du CSE

Le CSE est l'instance principale de dialogue social dans la fonction publique hospitalière, traitant organisation et conditions de travail.

Prévention des risques professionnels

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Rôle central du CSE

Le CSE est l'instance principale de dialogue social dans la fonction publique hospitalière, traitant organisation et conditions de travail.

Prévention des risques professionnels

Le CSE intervient dans les enjeux de prévention des risques professionnels pour garantir la sécurité du personnel hospitalier.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Formation spécialisée en santé et sécurité

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Formation spécialisée en santé et sécurité

Les établissements s'appuient sur des formations spécialisées pour traiter santé, sécurité et conditions de travail.

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Formation spécialisée en santé et sécurité

Les établissements s'appuient sur des formations spécialisées pour traiter santé, sécurité et conditions de travail.

Amélioration des conditions de travail

© SOFIS 2026

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Formation spécialisée en santé et sécurité

Les établissements s'appuient sur des formations spécialisées pour traiter santé, sécurité et conditions de travail.

Amélioration des conditions de travail

Le CSE favorise la participation du personnel pour améliorer les conditions de travail et qualité des établissements.

© SOFIS 2026

EXERCICE 2 : « À LA RECHERCHE DES ARTICLES DU CGFP »

Chaque groupe dispose :

- D'un accès au CGFP (papier ou numérique)
- D'une fiche mission (Formulaire Forms)

Vous devez retrouver :

1. Les articles du CGFP relatifs à leur instance (FPE, FPT ou FPH)
2. Les principales informations concernant :
   - a. Composition
   - b. Compétences
   - c. Fonctionnement
   - d. Formation spécialisée SST le cas échéant

© SOFIS 2026

À RETENIR

© SOFIS 2026

À RETENIR

Instances de dialogue social

Les CAP et CCP gèrent les questions individuelles, tandis que CSA, CST et CSE traitent les questions collectives du travail.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Instances de dialogue social	Les CAP et CCP gèrent les questions individuelles, tandis que CSA, CST et CSE traitent les questions collectives du travail.
Suivi santé et sécurité	Les F3SCT assurent un suivi dédié à la santé, sécurité et prévention des risques professionnels.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Instances de dialogue social	Les CAP et CCP gèrent les questions individuelles, tandis que CSA, CST et CSE traitent les questions collectives du travail.
Suivi santé et sécurité	Les F3SCT assurent un suivi dédié à la santé, sécurité et prévention des risques professionnels.
Consultation nationale	Le Conseil commun et conseils supérieurs consultent sur les textes réglementaires et législatifs au niveau national.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Instances de dialogue social	Les CAP et CCP gèrent les questions individuelles, tandis que CSA, CST et CSE traitent les questions collectives du travail.
Suivi santé et sécurité	Les F3SCT assurent un suivi dédié à la santé, sécurité et prévention des risques professionnels.
Consultation nationale	Le Conseil commun et conseils supérieurs consultent sur les textes réglementaires et législatifs au niveau national.
Base juridique et représentativité	Le Code général de la fonction publique et les élections professionnelles structurent le système et la représentativité syndicale.

© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE

 © SOFIS 2026

OBJECTIFS

Identifier les rôles des acteurs de la prévention des différents volets de la FP.

Comparer ces acteurs avec ceux du secteur privé.

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

 © SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Principes communs de prévention

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Principes communs de prévention

La santé physique et mentale des travailleurs est une obligation pour tous les employeurs, privés ou publics.

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Principes communs de prévention

La santé physique et mentale des travailleurs est une obligation pour tous les employeurs, privés ou publics.

Organisation dans le secteur privé

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Principes communs de prévention

La santé physique et mentale des travailleurs est une obligation pour tous les employeurs, privés ou publics.

Organisation dans le secteur privé

Le secteur privé s'appuie sur l'employeur, le CSE, les services de santé au travail et l'inspection du travail pour prévenir les risques professionnels.

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Organisation dans la fonction publique

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Organisation dans la fonction publique

La fonction publique utilise des structures spécifiques, agents désignés et instances adaptées à l'administration étatique et territoriale.

 © SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Organisation dans la fonction publique

La fonction publique utilise des structures spécifiques, agents désignés et instances adaptées à l'administration étatique et territoriale.

Besoin de repères solides

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE / SECTEUR PRIVÉ : DES OBJECTIFS SIMILAIRES, DES ORGANISATIONS DIFFÉRENTES

Organisation dans la fonction publique

La fonction publique utilise des structures spécifiques, agents désignés et instances adaptées à l'administration étatique et territoriale.

Besoin de repères solides

La diversité organisationnelle requiert des connaissances approfondies pour les formateurs venant du secteur privé vers le public.

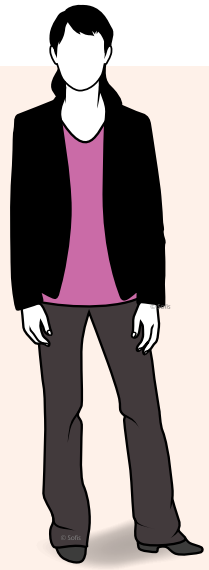
© SOFIS 2026

SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

© SOFIS 2026

SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

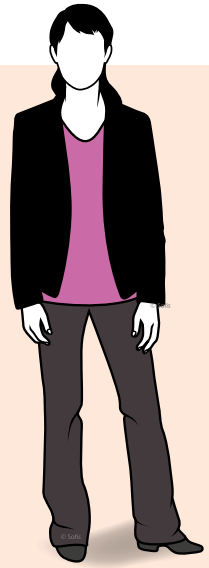
Rôle de l'employeur public



SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

Rôle de l'employeur public

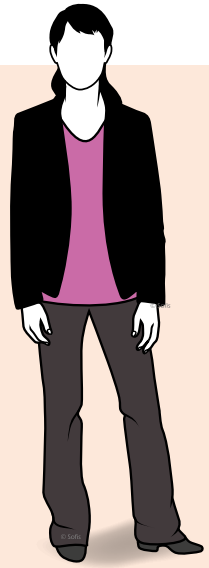
L'employeur public est responsable de la protection de la santé et de la sécurité des agents dans la fonction publique.



SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

Rôle de l'employeur public

L'employeur public est responsable de la protection de la santé et de la sécurité des agents dans la fonction publique.



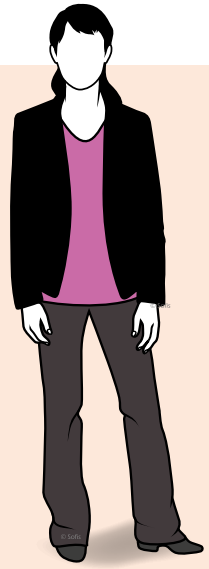
Assistants et conseillers de prévention

© SOFIS 2026

SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

Rôle de l'employeur public

L'employeur public est responsable de la protection de la santé et de la sécurité des agents dans la fonction publique.



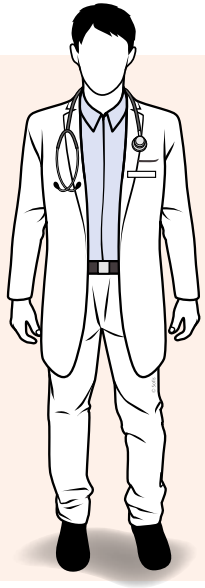
Assistants et conseillers de prévention

Ces acteurs accompagnent les services dans l'identification et la maîtrise des risques professionnels.

 © SOFIS 2026

SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

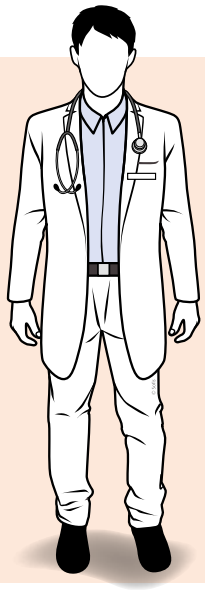
Médecine de prévention



SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

Médecine de prévention

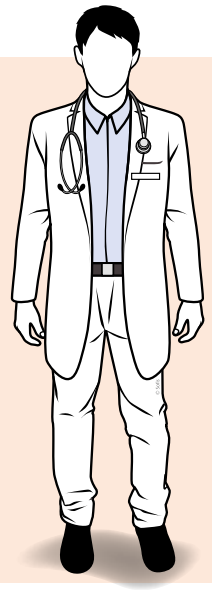
Ce service joue un rôle essentiel dans le suivi de la santé des agents et l'analyse des conditions de travail.



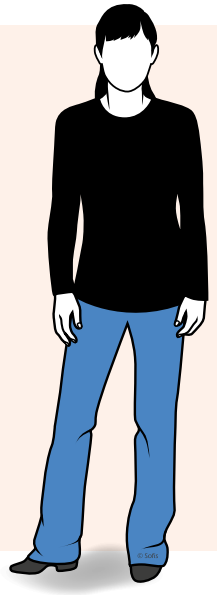
SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

Médecine de prévention

Ce service joue un rôle essentiel dans le suivi de la santé des agents et l'analyse des conditions de travail.



Contrôle et inspection

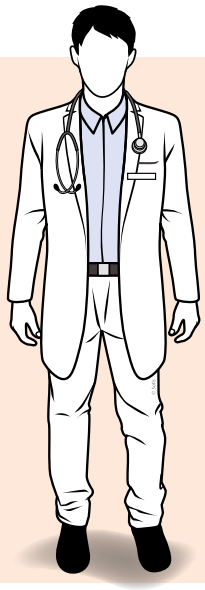


© SOFIS 2026

SOCLE COMMUN DES ACTEURS DE PRÉVENTION

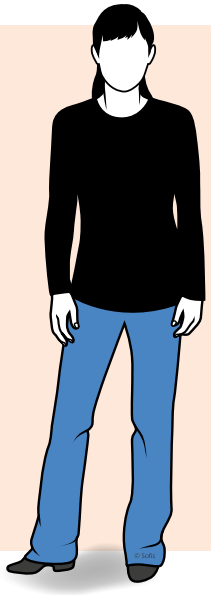
Médecine de prévention

Ce service joue un rôle essentiel dans le suivi de la santé des agents et l'analyse des conditions de travail.



Contrôle et inspection

Chaque versant dispose d'acteurs chargés du contrôle et de l'inspection des dispositifs de prévention.



 © SOFIS 2026

ACTEURS
FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

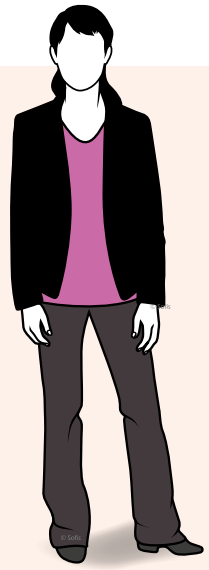
© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

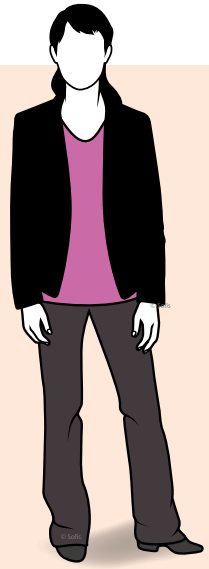
Chef de service



LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Chef de service

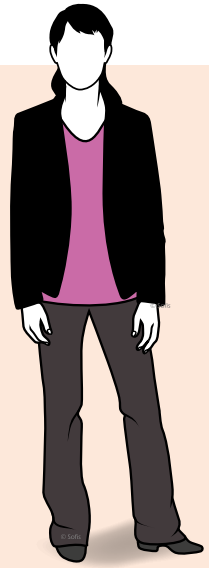
Le chef de service est responsable de la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité pour les agents sous sa direction.



LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Chef de service

Le chef de service est responsable de la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité pour les agents sous sa direction.



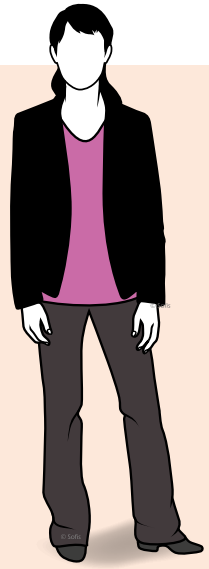
Assistants et conseillers de prévention

© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Chef de service

Le chef de service est responsable de la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité pour les agents sous sa direction.



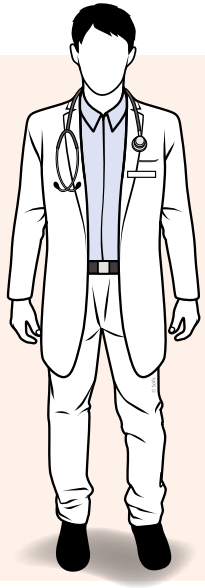
Assistants et conseillers de prévention

Ils fournissent un soutien technique et méthodologique pour la gestion efficace de la prévention des risques.

 © SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

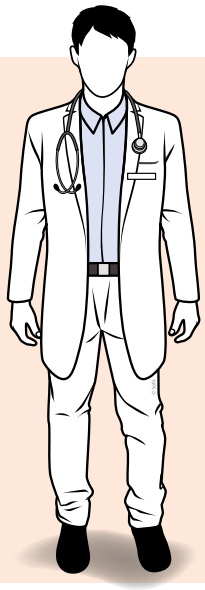
Médecine de prévention



LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Médecine de prévention

Elle assure le suivi médical des agents et évalue les conditions de travail pour prévenir les risques professionnels.

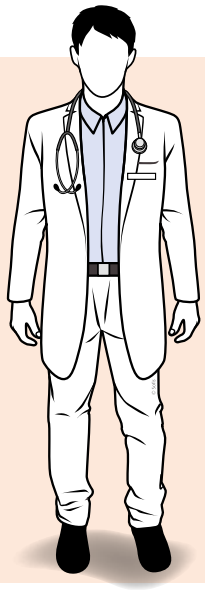


© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Médecine de prévention

Elle assure le suivi médical des agents et évalue les conditions de travail pour prévenir les risques professionnels.

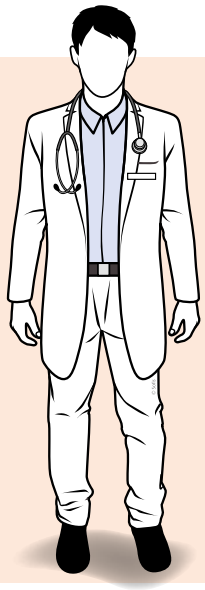


Participation des représentants du personnel

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Médecine de prévention

Elle assure le suivi médical des agents et évalue les conditions de travail pour prévenir les risques professionnels.



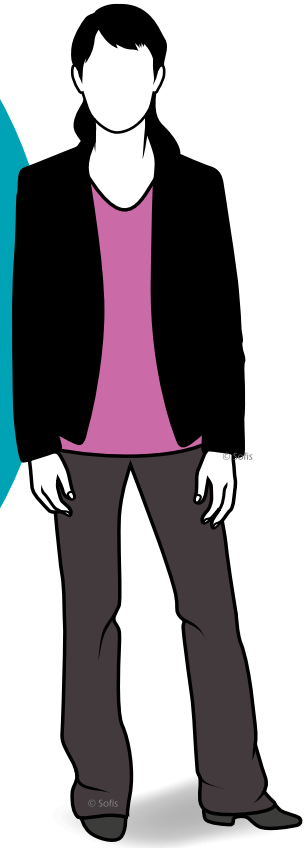
Participation des représentants du personnel

Les représentants participent aux travaux du Comité Social d'Administration en matière de santé et sécurité au travail.

 © SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le **chef de service**



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

© SOFIS 2026

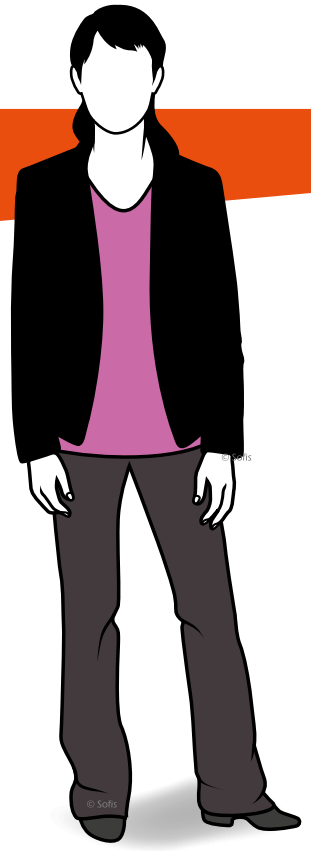
IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Le chef de service est **l'employeur opérationnel** en matière de santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'État.

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

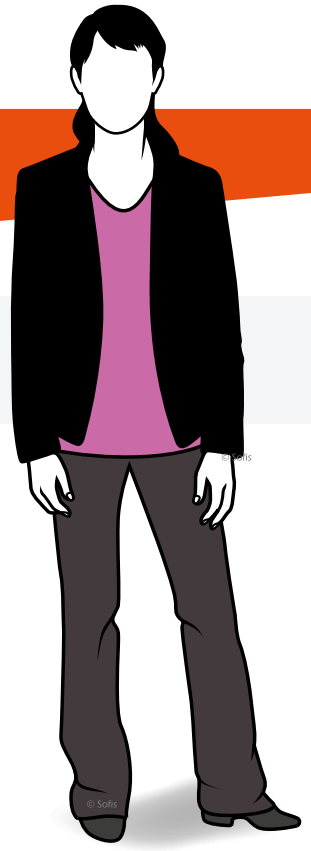
Il peut s'agir **notamment** :



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il peut s'agir **notamment** :

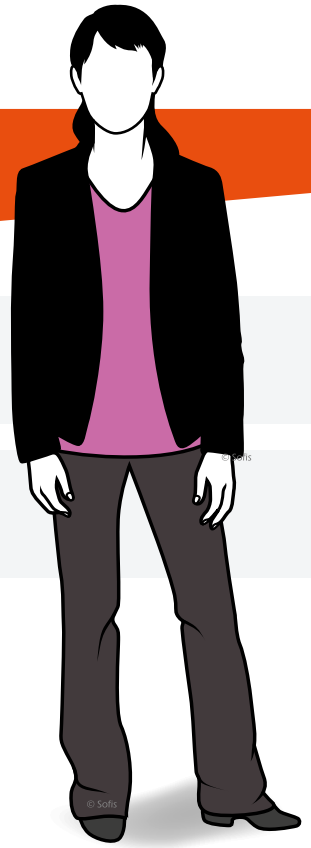
- D'un directeur d'administration centrale



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il peut s'agir **notamment** :

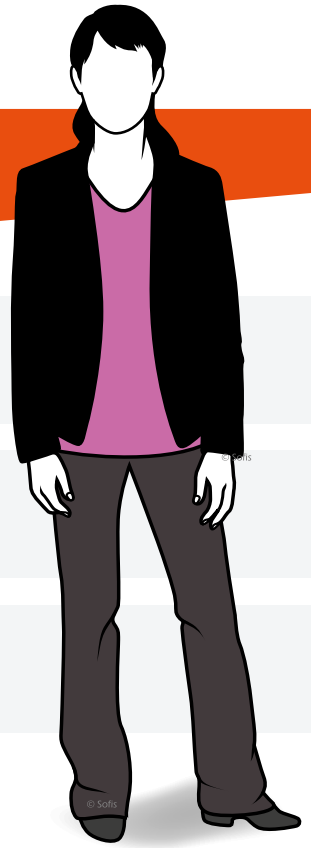
- D'un directeur d'administration centrale
- D'un préfet



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il peut s'agir **notamment** :

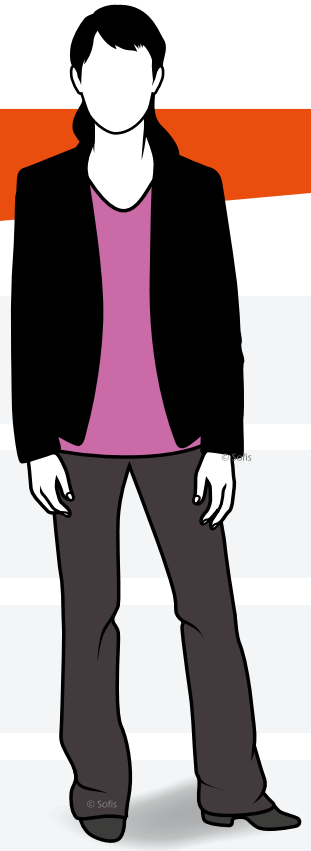
- D'un directeur d'administration centrale
- D'un préfet
- D'un recteur



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

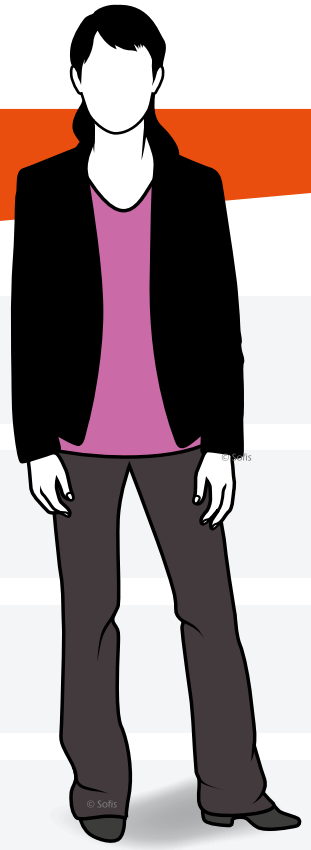
Il peut s'agir **notamment** :

- D'un directeur d'administration centrale
- D'un préfet
- D'un recteur
- D'un directeur départemental



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

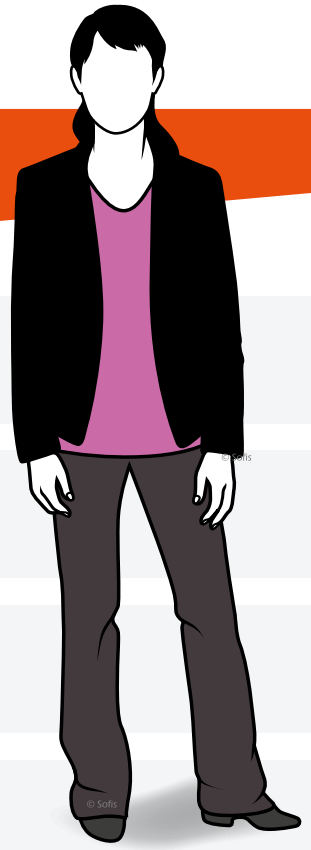
Il peut s'agir **notamment** :



- D'un directeur d'administration centrale
- D'un préfet
- D'un recteur
- D'un directeur départemental
- D'un directeur d'établissement public

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il peut s'agir **notamment** :



- D'un directeur d'administration centrale
- D'un préfet
- D'un recteur
- D'un directeur départemental
- D'un directeur d'établissement public
- D'un chef d'unité ou de service bénéficiant d'une délégation de responsabilité

CADRE JURIDIQUE

 © SOFIS 2026

CADRE JURIDIQUE
TEXTES FONDAMENTAUX

 © SOFIS 2026

CADRE JURIDIQUE

TEXTES FONDAMENTAUX

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le CGFP consacre le droit des agents à la protection de leur santé et de leur sécurité au travail.

© SOFIS 2026

CADRE JURIDIQUE
TEXTES FONDAMENTAUX

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le CGFP consacre le droit des agents à la protection de leur santé et de leur sécurité au travail.

DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Le texte de référence pour la prévention dans la Fonction Publique d'État.

© SOFIS 2026

CADRE JURIDIQUE

TEXTES FONDAMENTAUX

ARTICLE 2-1 DU DÉCRET N°82-453

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

© SOFIS 2026

CADRE JURIDIQUE
TEXTES FONDAMENTAUX

ARTICLE 2-1 DU DÉCRET N°82-453

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Cet article constitue le fondement juridique principal de leur responsabilité en matière de SST.

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

 © SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Le chef de service
se situe au **sommet de la chaîne de prévention**
de son service.

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Il **s'appuie** sur :

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Il **s'appuie** sur :

- Les assistants de prévention

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

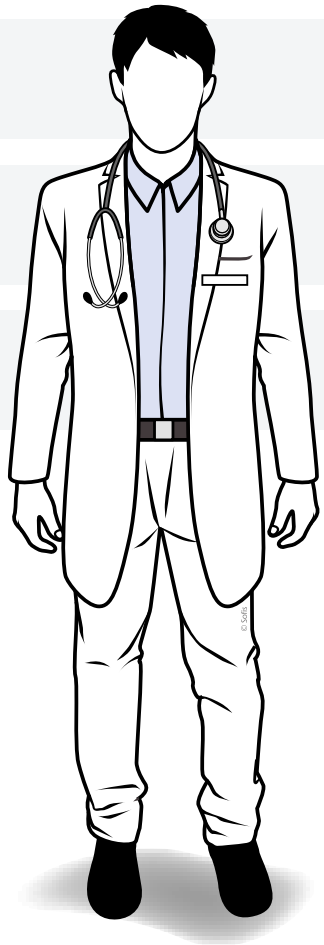
Il **s'appuie** sur :

- Les assistants de prévention
- Les conseillers de prévention

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Il **s'appuie** sur :

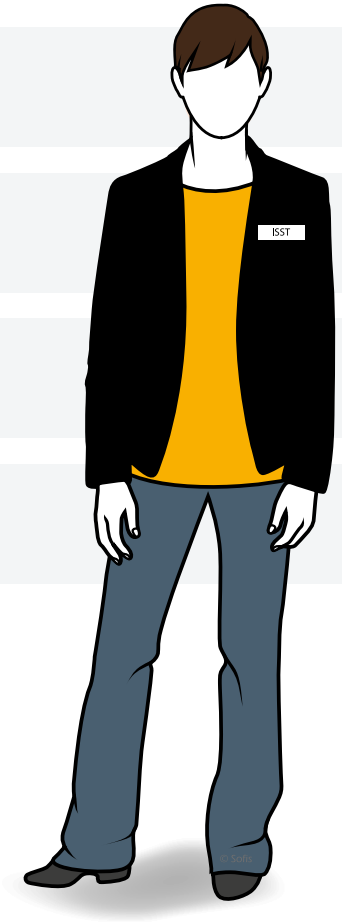
- Les assistants de prévention
- Les conseillers de prévention
- Les médecins du travail



POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Il **s'appuie** sur :

- Les assistants de prévention
- Les conseillers de prévention
- Les médecins du travail
- Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)



 © SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

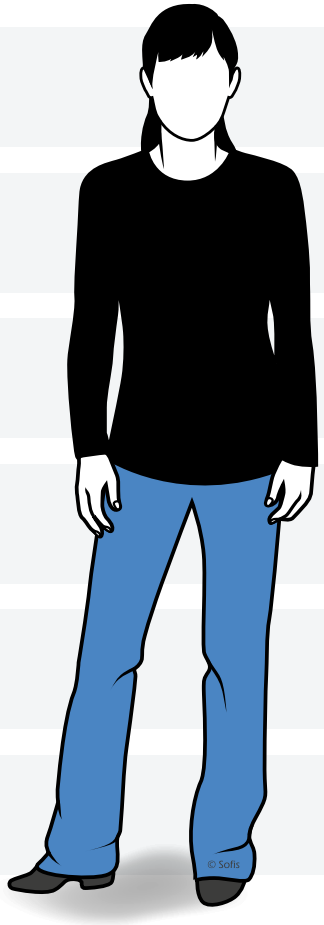
Il **s'appuie** sur :

- Les assistants de prévention
- Les conseillers de prévention
- Les médecins du travail
- Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)
- La formation spécialisée du CSA

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Il **s'appuie** sur :

- Les assistants de prévention
- Les conseillers de prévention
- Les médecins du travail
- Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)
- La formation spécialisée du CSA
- Les encadrants de proximité



LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

© SOFIS 2026

LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

1	**Assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents**	Le chef de service doit mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles et préserver la santé physique et mentale des agents.

© SOFIS 2026

LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

1	**Assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents**	Le chef de service doit mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles et préserver la santé physique et mentale des agents.
2	**Mettre en œuvre les principes généraux de prévention**	Il applique les principes issus du Code du travail.

© SOFIS 2026

LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

3 Organiser l'évaluation des risques professionnels

Le chef de service doit identifier les dangers, évaluer les risques, mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et suivre les plans d'actions.

© SOFIS 2026

LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

3	**Organiser l'évaluation des risques professionnels**	Le chef de service doit identifier les dangers, évaluer les risques, mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et suivre les plans d'actions.
4	**Mettre à disposition les moyens nécessaires**	Il doit fournir des locaux adaptés, des équipements conformes, des moyens humains, des moyens financiers et des équipements de protection individuelle lorsque nécessaire.

© SOFIS 2026

LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

5	**Organiser la prévention**	Le chef de service désigne un ou plusieurs assistants de prévention et éventuellement un conseiller de prévention.
		Il définit leurs missions dans une lettre de cadrage.

© SOFIS 2026

LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

5	**Organiser la prévention**	Le chef de service désigne un ou plusieurs assistants de prévention et éventuellement un conseiller de prévention.
		Il définit leurs missions dans une lettre de cadrage.
6	**Informer et former les agents**	Il doit veiller à ce que les agents reçoivent une information adaptée aux risques, une formation pratique à la sécurité et une information en cas d'évolution des risques.

 © SOFIS 2026

LES MISSIONS PRINCIPALES DU CHEF DE SERVICE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

7 Consulter les instances

Il consulte la Formation spécialisée du CSA sur les projets impactant les conditions de travail, les risques professionnels, les actions de prévention et les bilans en matière de santé et sécurité.

© SOFIS 2026

RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS

© SOFIS 2026

RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS

Acteur	Relation avec le chef de service
Assistant de prévention	Conseil de proximité
Conseiller de prévention	Expertise et coordination
ISST	Contrôle et recommandations
Médecin du travail	Conseil médical et technique
Formation spécialisée du CSA	Consultation obligatoire
Encadrement	Mise en œuvre opérationnelle

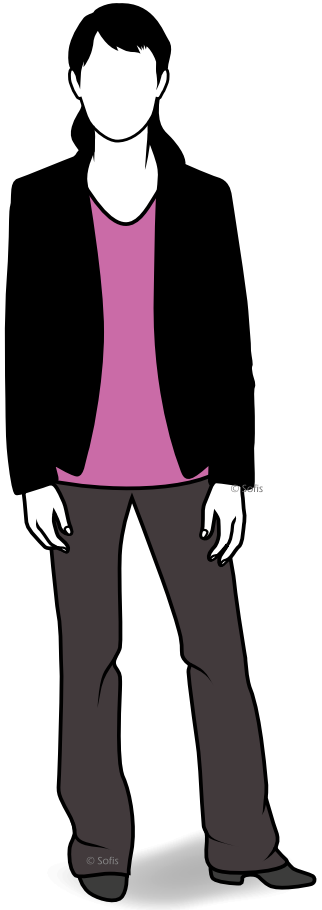
© SOFIS 2026

OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

© SOFIS 2026

OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

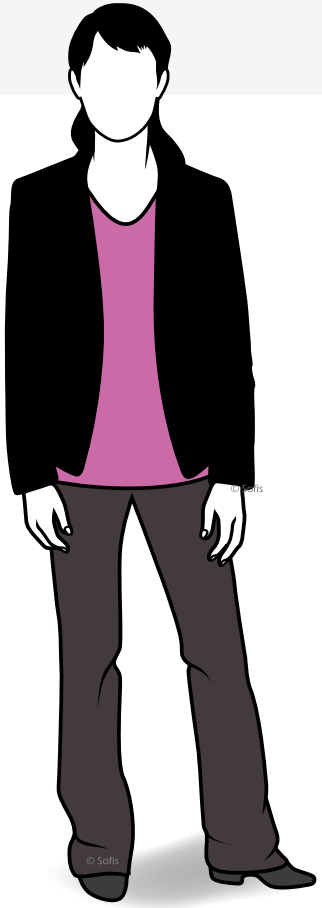
Le **chef de service** doit notamment veiller :



OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

Le **chef de service** doit notamment veiller :

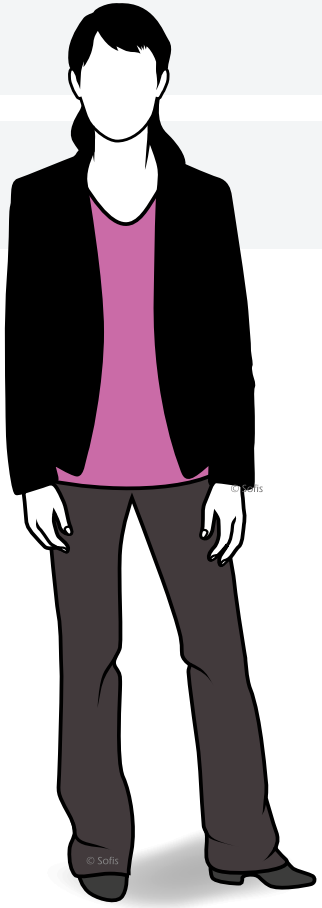
- À la tenue du DUERP



OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

Le **chef de service** doit notamment veiller :

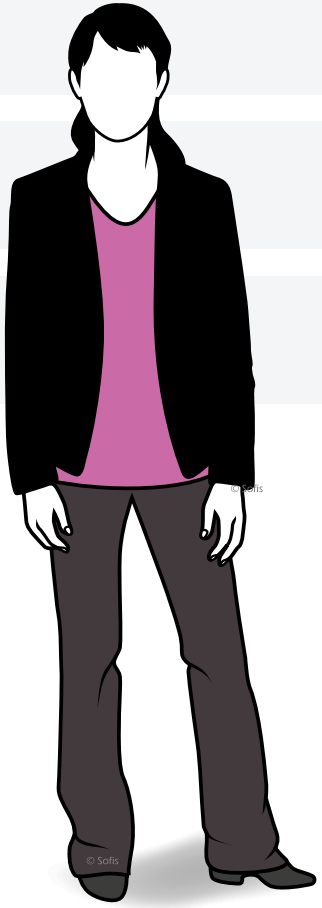
- À la tenue du DUERP
- À l'existence du registre santé et sécurité au travail



OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

Le **chef de service** doit notamment veiller :

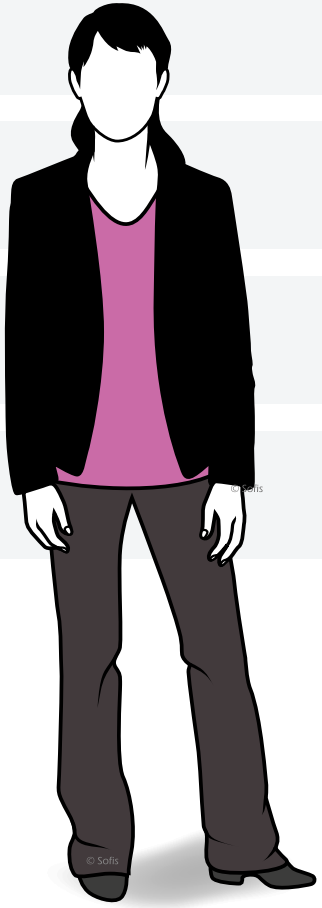
- À la tenue du DUERP
- À l'existence du registre santé et sécurité au travail
- Au traitement des signalements



OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

Le **chef de service** doit notamment veiller :

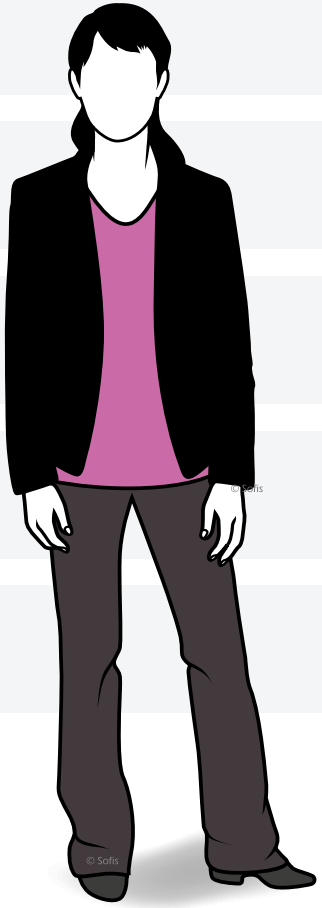
- À la tenue du DUERP
- À l'existence du registre santé et sécurité au travail
- Au traitement des signalements
- Aux enquêtes après accident



OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

Le **chef de service** doit notamment veiller :

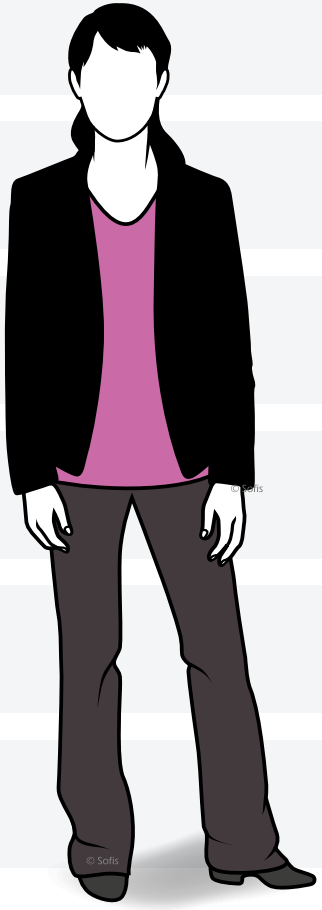
- À la tenue du DUERP
- À l'existence du registre santé et sécurité au travail
- Au traitement des signalements
- Aux enquêtes après accident
- À la prévention des risques psychosociaux



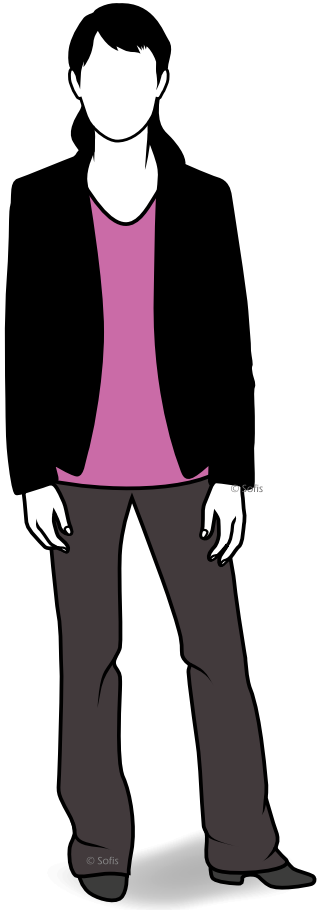
OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES

Le **chef de service** doit notamment veiller :

- À la tenue du DUERP
- À l'existence du registre santé et sécurité au travail
- Au traitement des signalements
- Aux enquêtes après accident
- À la prévention des risques psychosociaux
- À la prévention des violences et du harcèlement

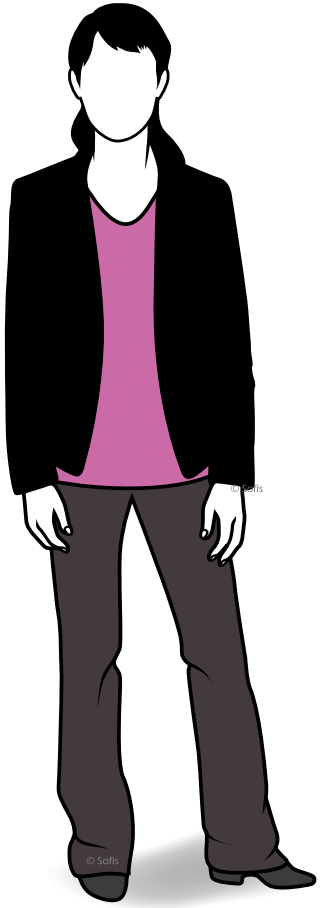


RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE



RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE

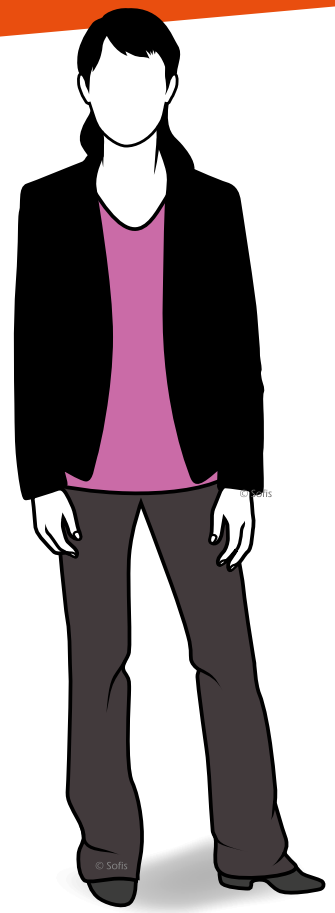
RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE



RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE

RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE

L'administration peut voir sa **responsabilité engagée** en cas :

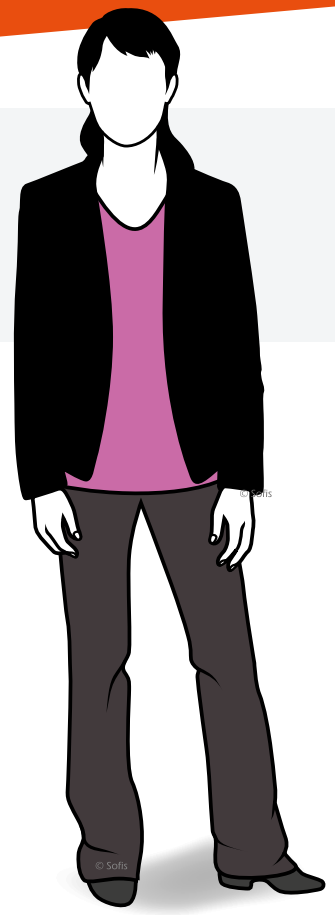


RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE

RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE

L'administration peut voir sa **responsabilité engagée** en cas :

- D'absence de prévention

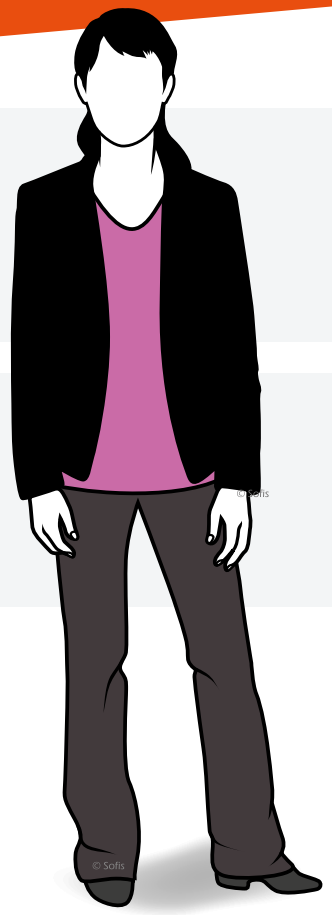


RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE

RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE

L'administration peut voir sa **responsabilité engagée** en cas :

- D'absence de prévention
- D'évaluation insuffisante des risques

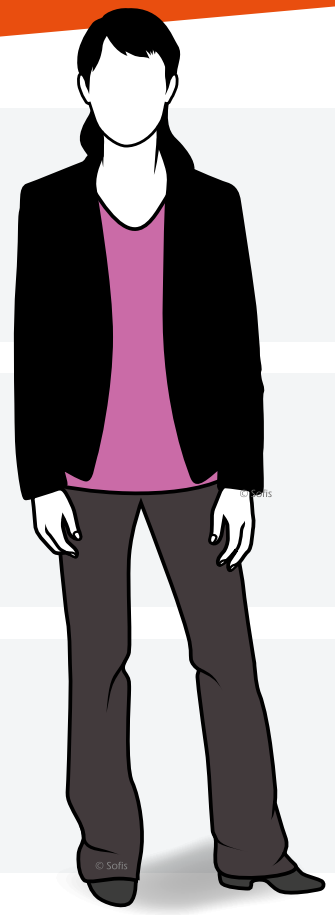


RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE

RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE

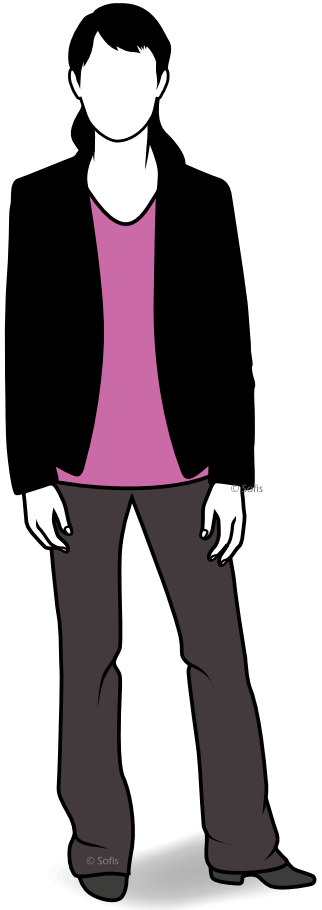
L'administration peut voir sa **responsabilité engagée** en cas :

- D'absence de prévention
- D'évaluation insuffisante des risques
- De défaut de protection des agents



RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE

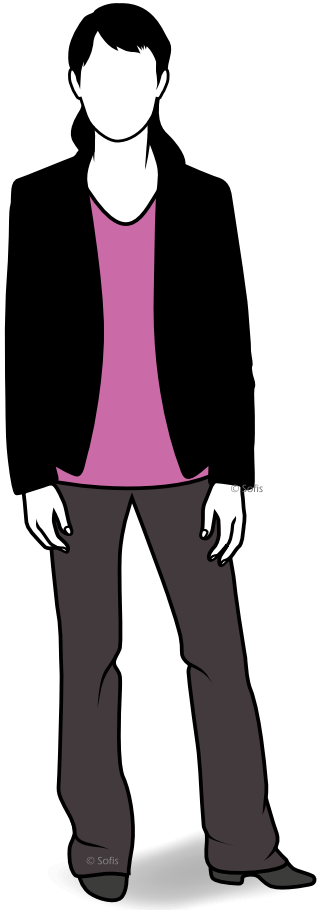
RESPONSABILITÉ PÉNALE



RESPONSABILITÉS DU CHEF DE SERVICE

RESPONSABILITÉ PÉNALE

Dans certaines situations graves, des poursuites pénales peuvent être engagées lorsque des **manquements caractérisés** aux obligations de sécurité sont constatés.



CE QUE LE CHEF DE SERVICE N'EST PAS

© SOFIS 2026

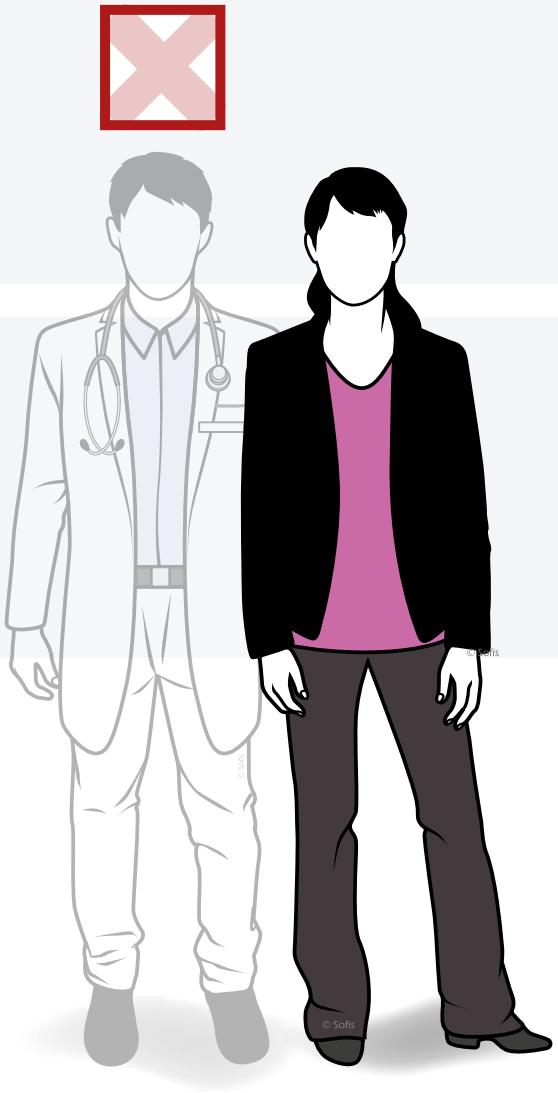
CE QUE LE CHEF DE SERVICE N'EST PAS

Le chef de service **n'est pas** un expert technique de tous les risques.

CE QUE LE CHEF DE SERVICE N'EST PAS

Le chef de service **n'est pas** un expert technique de tous les risques.

Le chef de service **n'est pas** un médecin.

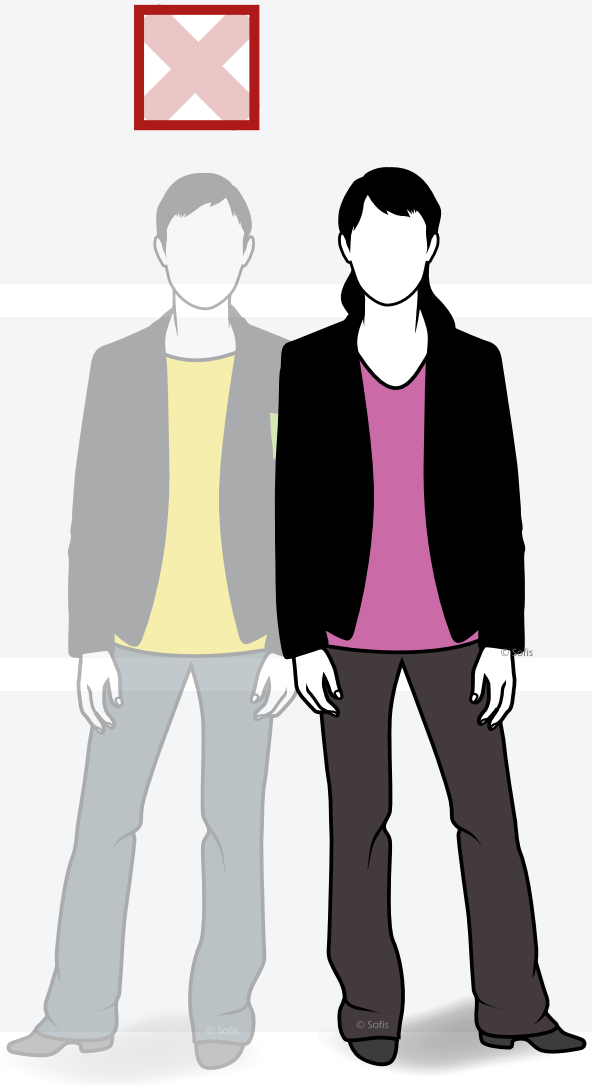


CE QUE LE CHEF DE SERVICE N'EST PAS

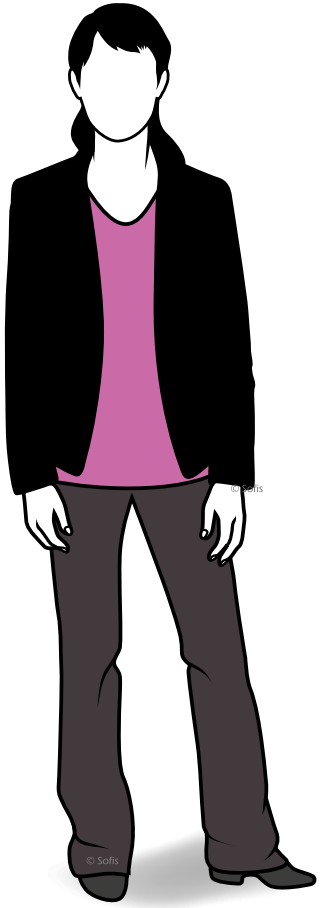
Le chef de service **n'est pas** un expert technique de tous les risques.

Le chef de service **n'est pas** un médecin.

Le chef de service **n'est pas** un inspecteur SST.

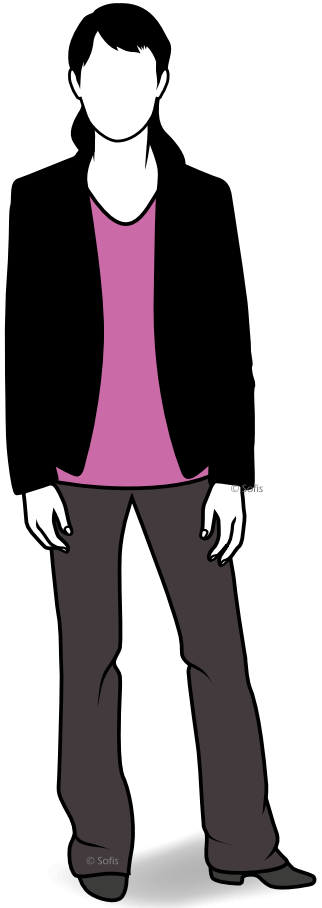


EN REVANCHE



EN REVANCHE

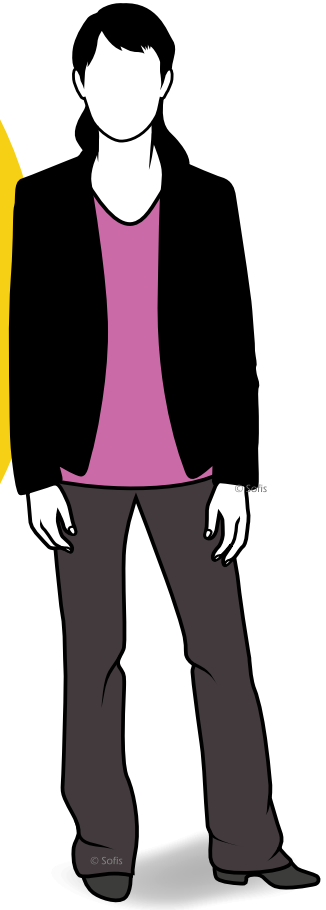
Il est le
décideur responsable
de l'organisation
de la prévention



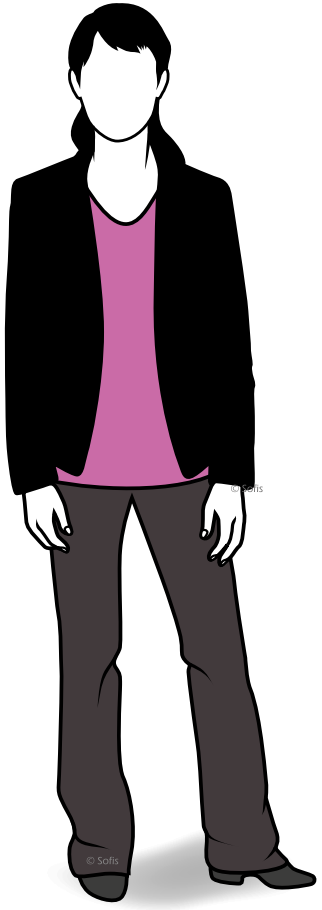
EN REVANCHE

Il est le **décideur responsable** de l'organisation de la prévention

Il demeure **juridiquement responsable** de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité.

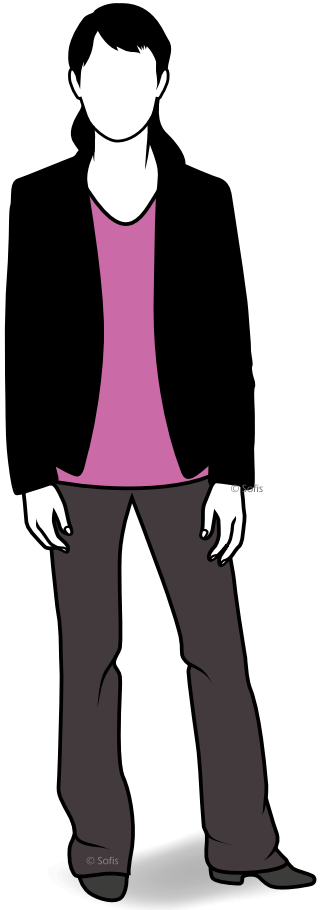


À RETENIR



À RETENIR

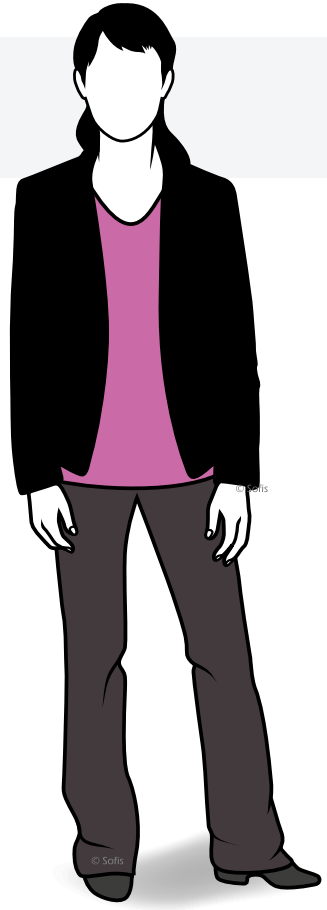
Les **5 obligations essentielles** du chef de service



À RETENIR

Les **5 obligations essentielles** du chef de service

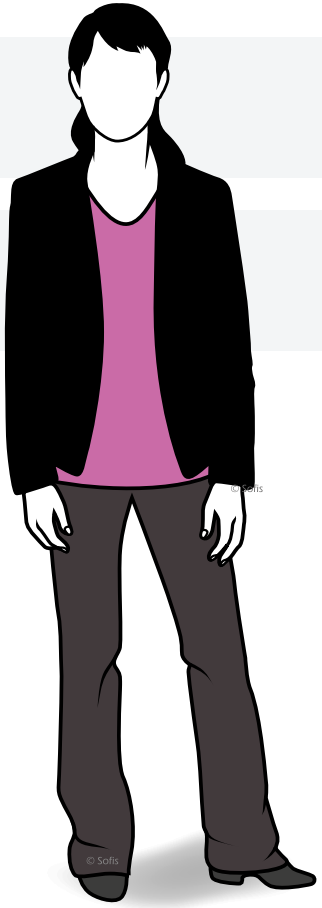
- Évaluer les risques



À RETENIR

Les **5 obligations essentielles** du chef de service

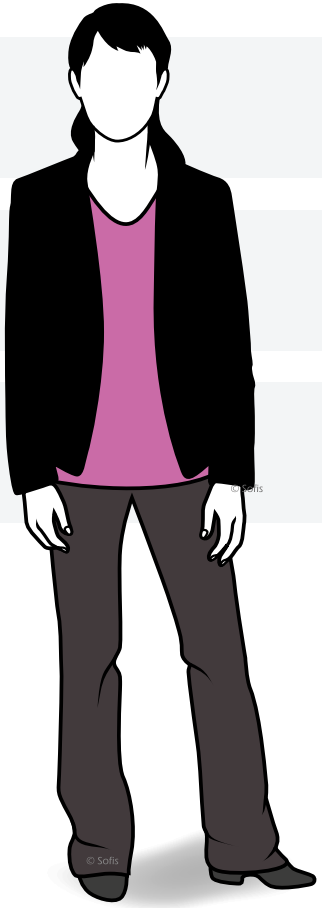
- Évaluer les risques
- Organiser la prévention



À RETENIR

Les **5 obligations essentielles** du chef de service

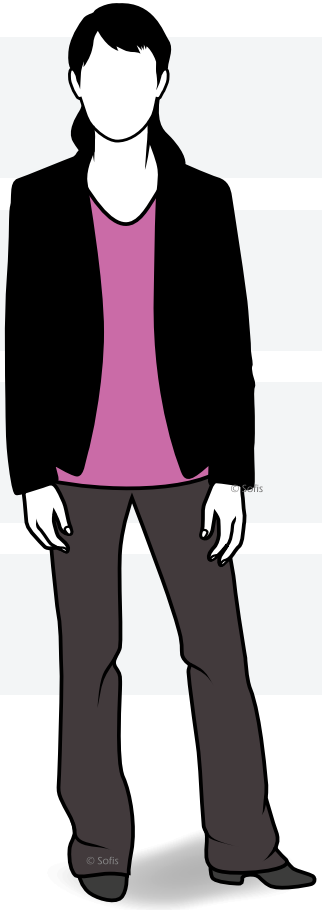
- Évaluer les risques
- Organiser la prévention
- Désigner les acteurs compétents



À RETENIR

Les **5 obligations essentielles** du chef de service

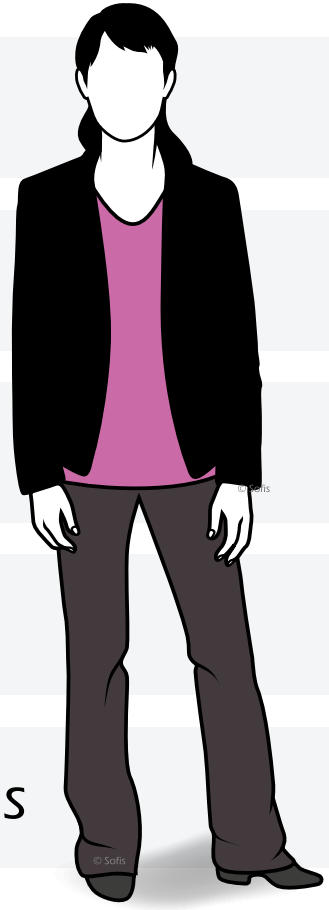
- Évaluer les risques
- Organiser la prévention
- Désigner les acteurs compétents
- Former et informer les agents



À RETENIR

Les **5 obligations essentielles** du chef de service

- Évaluer les risques
- Organiser la prévention
- Désigner les acteurs compétents
- Former et informer les agents
- Protéger effectivement la santé et la sécurité des personnels



À RETENIR

À RETENIR

Dans la Fonction publique d'État, l'assistant de prévention, le conseiller de prévention, le médecin du travail ou l'ISST assistent le chef de service.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Dans la Fonction publique d'État, l'assistant de prévention, le conseiller de prévention, le médecin du travail ou l'ISST assistent le chef de service.

Aucun de ces acteurs ne se substitue à lui.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Dans la Fonction publique d'État, l'assistant de prévention, le conseiller de prévention, le médecin du travail ou l'ISST assistent le chef de service.

Aucun de ces acteurs ne se substitue à lui.

La responsabilité de la santé et de la sécurité au travail demeure portée par le chef de service conformément à l'article 2-1 du décret n°82-453 et des articles L4121-1 et 2 du Code du travail.

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

L'assistant de prévention

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

TEXTES PRINCIPAUX

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

TEXTES PRINCIPAUX

ARTICLE 4 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la fonction publique.

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

TEXTES PRINCIPAUX

ARTICLE 4 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la fonction publique.

ARTICLE 4-1 DU MÊME DÉCRET

Relatif à la désignation et aux missions des assistants et conseillers de prévention.

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

TEXTES PRINCIPAUX

ARTICLE 4 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la fonction publique.

ARTICLE 4-1 DU MÊME DÉCRET

Relatif à la désignation et aux missions des assistants et conseillers de prévention.

GUIDE JURIDIQUE D'APPLICATION DU DÉCRET 82-453

Publié par la DGAFP

© SOFIS 2026

RÔLE DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

© SOFIS 2026

RÔLE DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

L'assistant de prévention est **l'acteur de proximité** chargé d'assister et de conseiller le chef de service dans la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité au travail.

RÔLE DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

Il est **désigné par le chef de service** via une lettre de cadrage définissant :

RÔLE DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

Il est **désigné par le chef de service** via une lettre de cadrage définissant :

Ses missions

RÔLE DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

Il est **désigné par le chef de service** via une lettre de cadrage définissant :

- Ses missions
- Son périmètre d'intervention

RÔLE DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

Il est **désigné par le chef de service** via une lettre de cadrage définissant :

- Ses missions
- Son périmètre d'intervention
- Son temps dédié

RÔLE DE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

Il est **désigné par le chef de service** via une lettre de cadrage définissant :

- Ses missions
- Son périmètre d'intervention
- Son temps dédié
- Les moyens mis à sa disposition

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Prévenir les dangers

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Prévenir les dangers

Identifier les situations dangereuses.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Prévenir les dangers

- Identifier les situations dangereuses.
- Participer à l'évaluation des risques.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Prévenir les dangers

- Identifier les situations dangereuses.
- Participer à l'évaluation des risques.
- Proposer des actions correctives.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Améliorer l'organisation du travail

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Améliorer l'organisation du travail

Participer à l'adaptation des conditions de travail.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Améliorer l'organisation du travail

- Participer à l'adaptation des conditions de travail.
- Promouvoir les bonnes pratiques.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Améliorer l'organisation du travail

- Participer à l'adaptation des conditions de travail.
- Promouvoir les bonnes pratiques.
- Contribuer à la prévention des TMS et des RPS.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Développer la culture prévention

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Développer la culture prévention

Sensibiliser les agents.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Développer la culture prévention

- Sensibiliser les agents.
- Participer aux formations.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Développer la culture prévention

- Sensibiliser les agents.
- Participer aux formations.
- Animer des actions de prévention.

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Assurer le suivi documentaire

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Assurer le suivi documentaire

- Registre santé et sécurité au travail

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Assurer le suivi documentaire

- Registre santé et sécurité au travail
- Document unique

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Assurer le suivi documentaire

- Registre santé et sécurité au travail
- Document unique
- Plans d'action prévention

LES MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 4-1 DU DÉCRET N°82-453, IL CONTRIBUE À :

Assurer le suivi documentaire

- Registre santé et sécurité au travail
- Document unique
- Plans d'action prévention
- Suivi des accidents de service

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention

Conseille

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention

Conseille

Alerte

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention

Conseille

Alerte

Propose

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention	Mais
Conseille	
Alerte	
Propose	

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention	Mais
Conseille	Ne dispose **pas d'autorité hiérarchique**
Alerte	
Propose	

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention	Mais
Conseille	Ne dispose **pas d'autorité hiérarchique**
Alerte	**Ne peut imposer** une mesure
Propose	

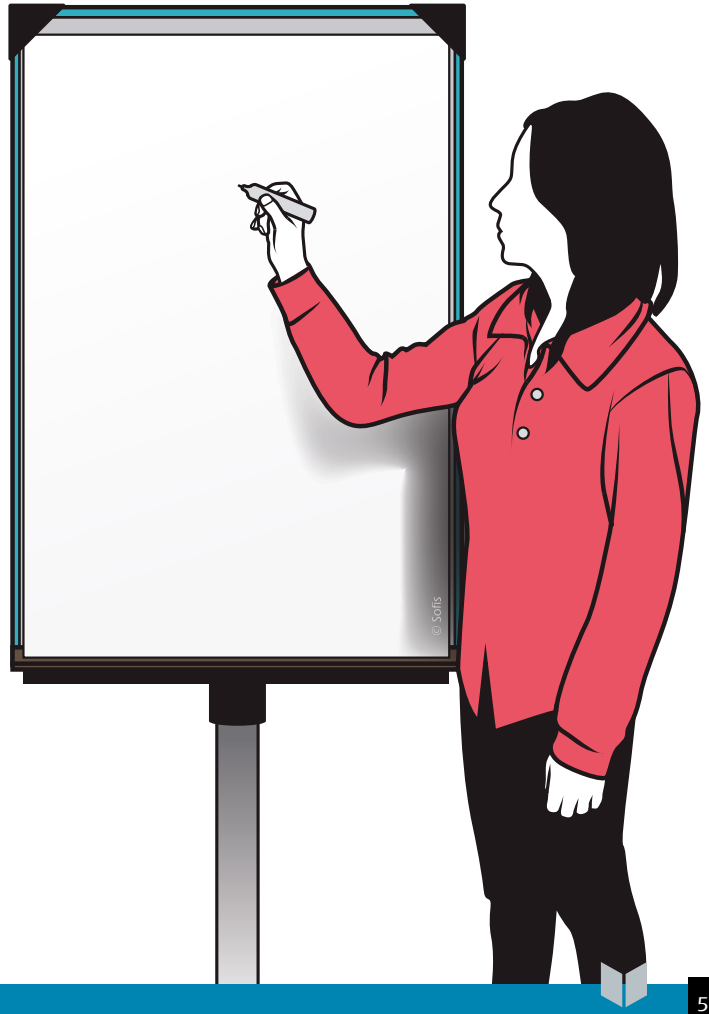
© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ADMINISTRATION

L'assistant de prévention	Mais
Conseille	Ne dispose **pas d'autorité hiérarchique**
Alerte	**Ne peut imposer** une mesure
Propose	**Ne se substitue jamais** au chef de service

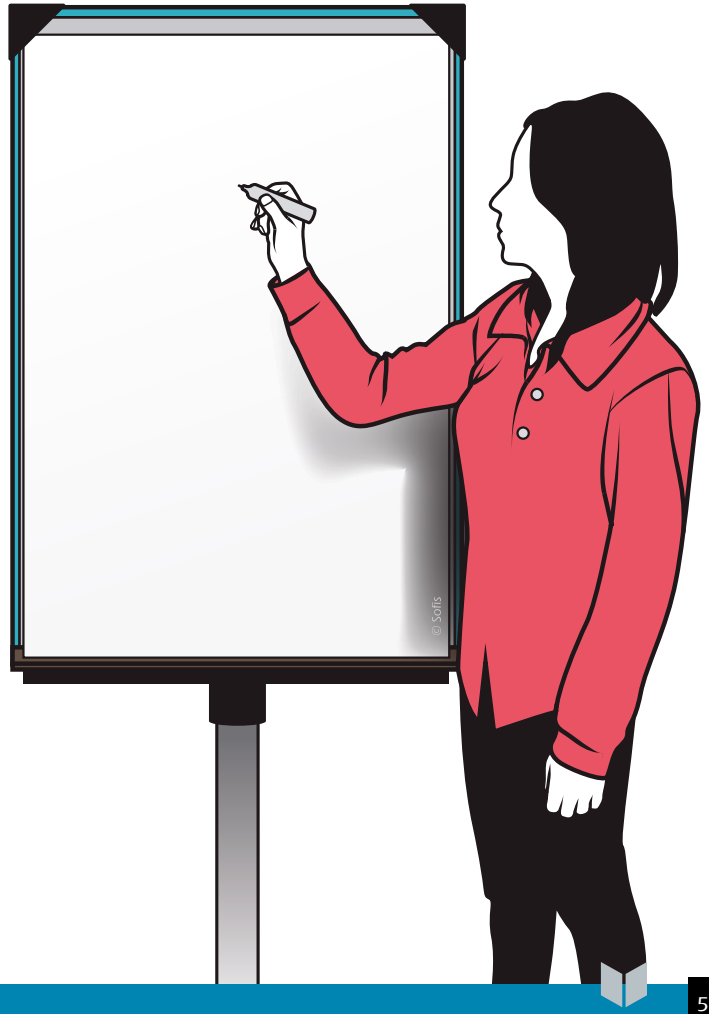
© SOFIS 2026

FORMATIONS OBLIGATOIRES



FORMATIONS OBLIGATOIRES

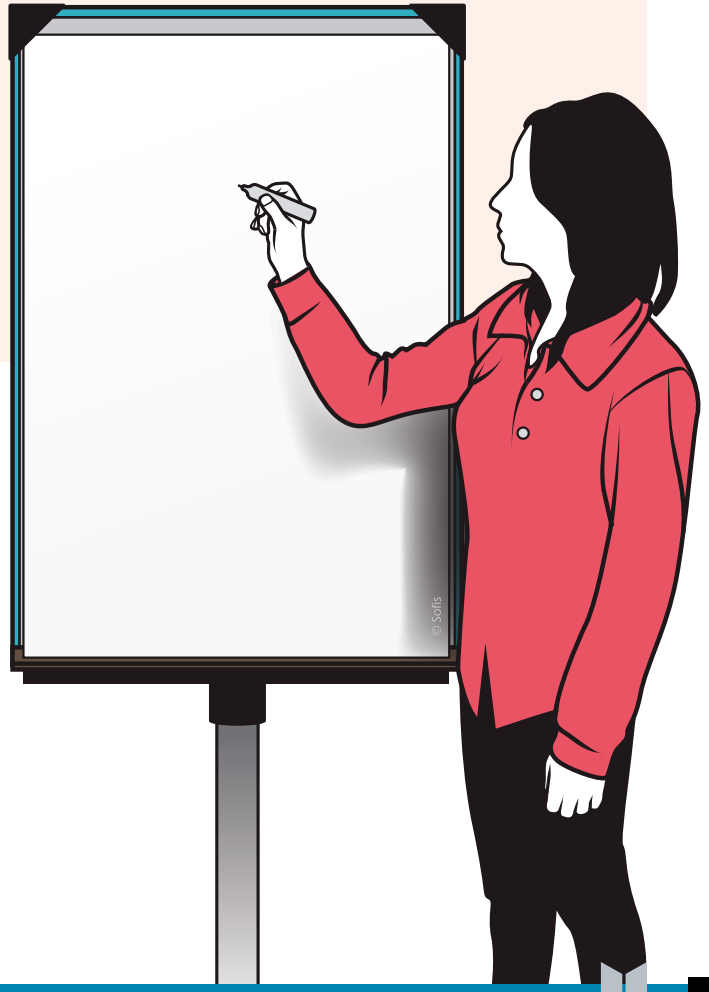
LE DÉCRET 82-453 IMPOSE QUE LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT :



FORMATIONS OBLIGATOIRES

LE DÉCRET 82-453 IMPOSE QUE LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT :

Avant
la prise de fonction

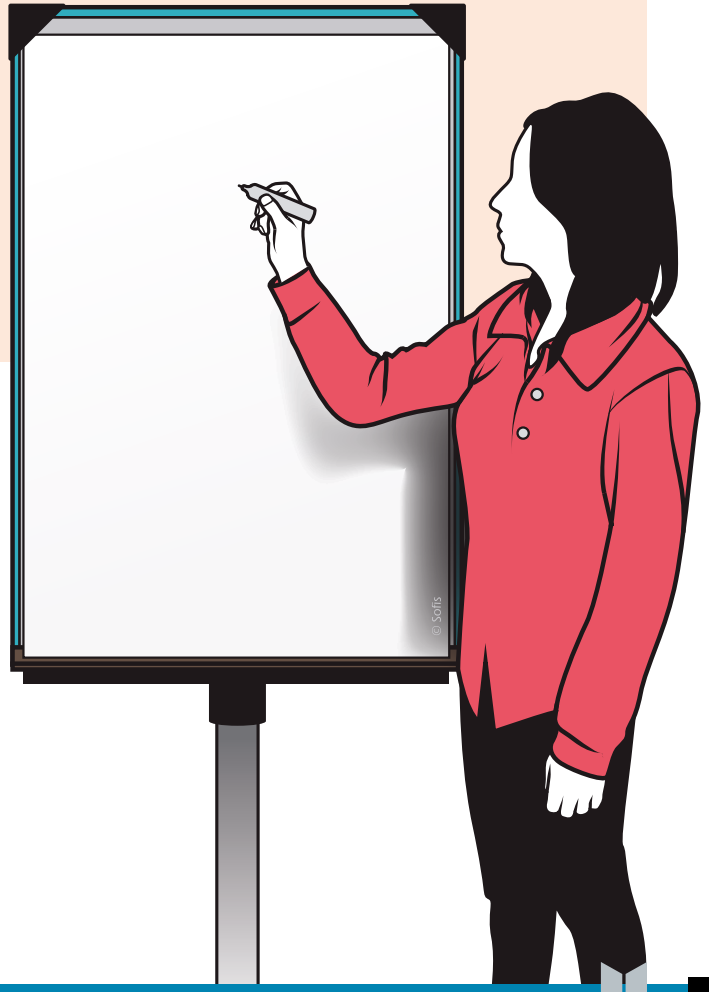


FORMATIONS OBLIGATOIRES

LE DÉCRET 82-453 IMPOSE QUE LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT :

Avant la prise de fonction

D'une formation préalable à l'exercice de leurs missions



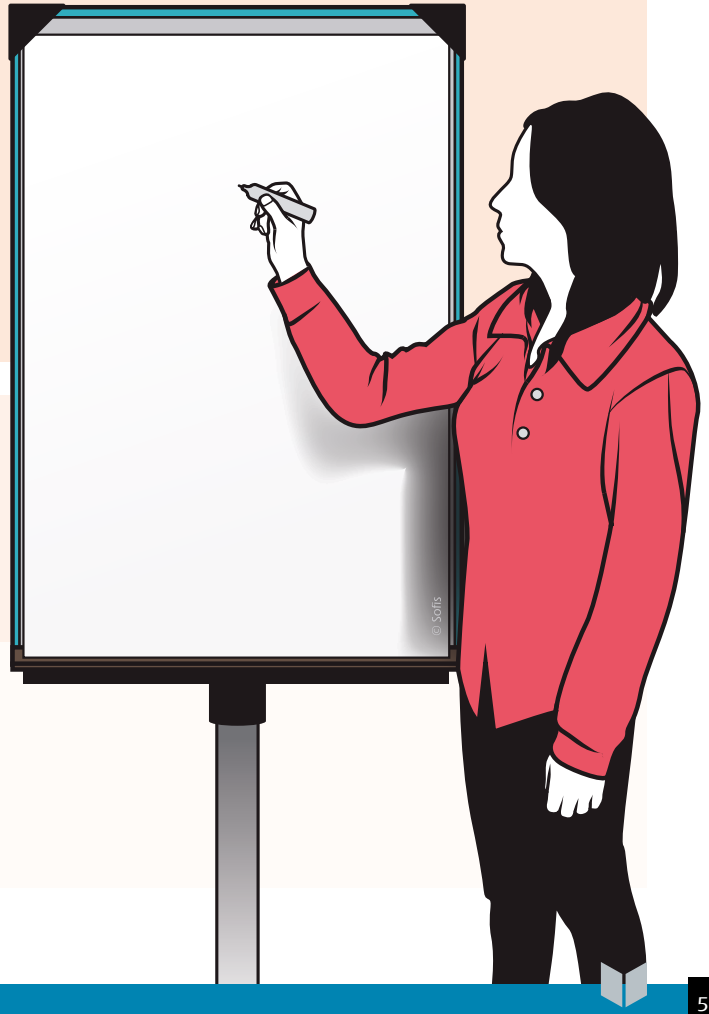
FORMATIONS OBLIGATOIRES

LE DÉCRET 82-453 IMPOSE QUE LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT :

Avant la prise de fonction

D'une formation préalable à l'exercice de leurs missions

Pendant l'exercice des fonctions



FORMATIONS OBLIGATOIRES

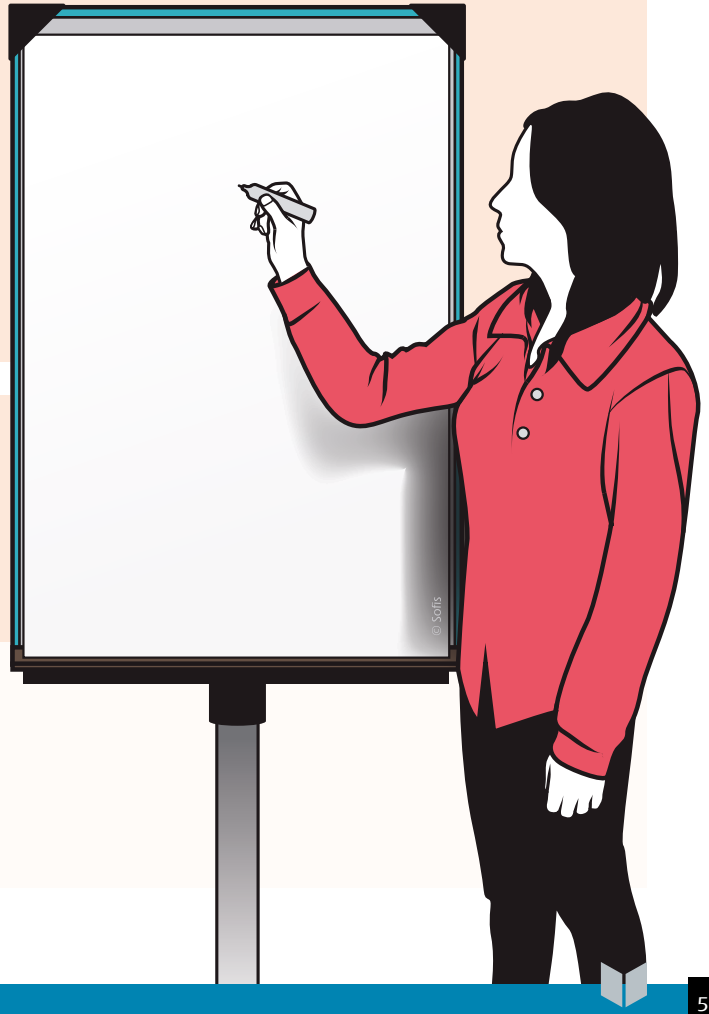
LE DÉCRET 82-453 IMPOSE QUE LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT :

Avant la prise de fonction

D'une formation préalable à l'exercice de leurs missions

Pendant l'exercice des fonctions

D'une formation continue



FORMATIONS OBLIGATOIRES

LE DÉCRET 82-453 IMPOSE QUE LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT :

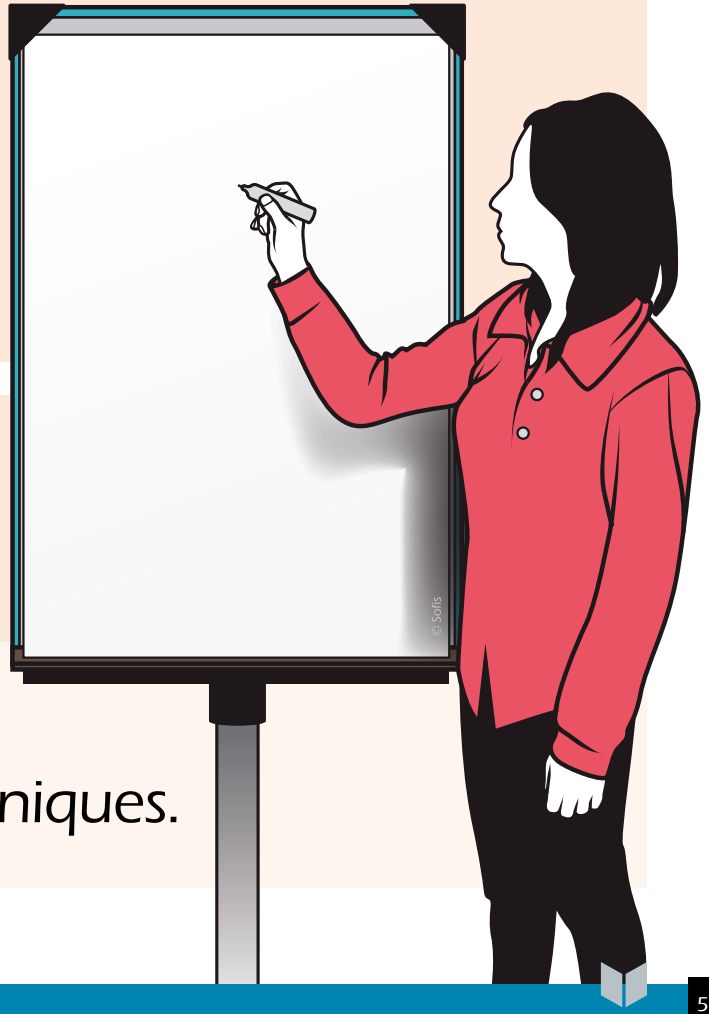
Avant la prise de fonction

D'une formation préalable à l'exercice de leurs missions

Pendant l'exercice des fonctions

D'une formation continue

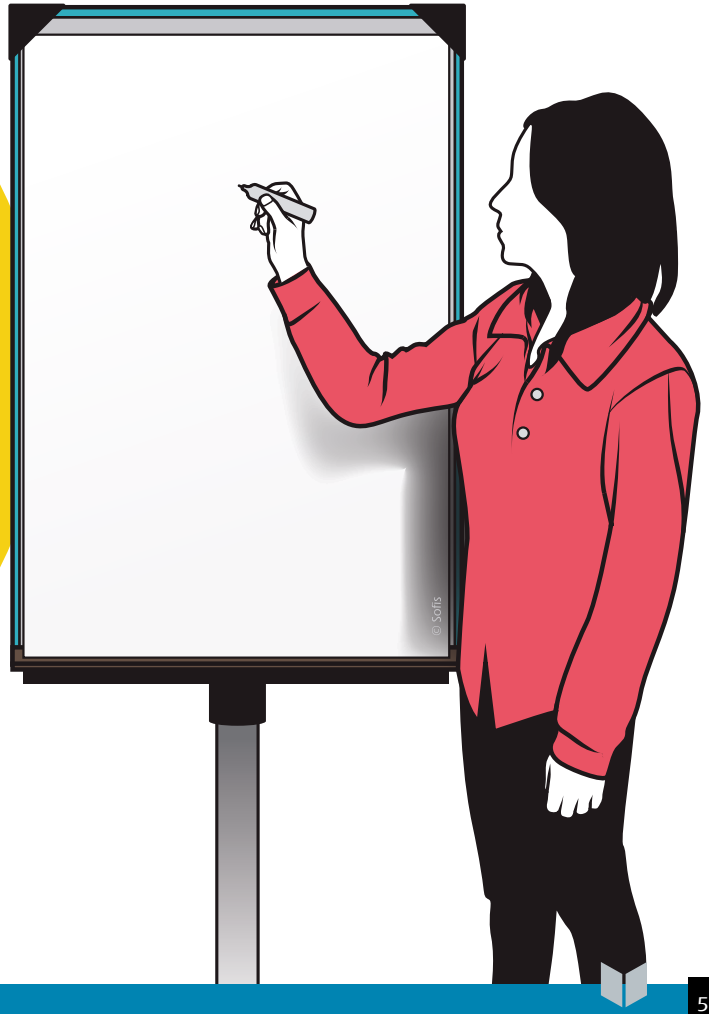
D'actualisations régulières des connaissances réglementaires et techniques.



FORMATIONS OBLIGATOIRES

LE DÉCRET 82-453 IMPOSE QUE LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION BÉNÉFICIENT :

Cette obligation **incombe à l'administration**.



JURISPRUDENCES UTILES

© SOFIS 2026

JURISPRUDENCES UTILES

CE, 30 DÉCEMBRE 2011, MINISTRE DE LA DÉFENSE

Le Conseil d'État rappelle que la responsabilité de la santé et sécurité incombe au chef de service et non à l'assistant de prévention.

© SOFIS 2026

JURISPRUDENCES UTILES

CE, 30 DÉCEMBRE 2011, MINISTRE DE LA DÉFENSE

Le Conseil d'État rappelle que la responsabilité de la santé et sécurité incombe au chef de service et non à l'assistant de prévention.

CE, 17 FÉVRIER 2016, N°380400

Le juge administratif rappelle que l'administration doit prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé des agents, même lorsqu'un réseau de prévention existe.

© SOFIS 2026

JURISPRUDENCES UTILES

CE, 30 DÉCEMBRE 2011, MINISTRE DE LA DÉFENSE

Le Conseil d'État rappelle que la responsabilité de la santé et sécurité incombe au chef de service et non à l'assistant de prévention.

CE, 17 FÉVRIER 2016, N°380400

Le juge administratif rappelle que l'administration doit prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé des agents, même lorsqu'un réseau de prévention existe.

CE, 12 MARS 2012, N°327565

Confirmation du principe selon lequel la désignation d'un acteur de prévention ne transfère pas la responsabilité de l'employeur public.

© SOFIS 2026

JURISPRUDENCES UTILES

L'assistant
de prévention
conseille.

JURISPRUDENCES UTILES

L'assistant de prévention **conseille**.

Il n'est **jamais juridiquement responsable** à la place du chef de service.

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le **conseiller de prévention**

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

MÊMES RÉFÉRENCES JURIDIQUES QUE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

MÊMES RÉFÉRENCES JURIDIQUES QUE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

ARTICLES 4 ET 4-1 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Le décret prévoit la désignation d'un conseiller de prévention lorsque :

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

MÊMES RÉFÉRENCES JURIDIQUES QUE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

ARTICLES 4 ET 4-1 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Le décret prévoit la désignation d'un conseiller de prévention lorsque :

- Les risques le justifient.

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

MÊMES RÉFÉRENCES JURIDIQUES QUE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

ARTICLES 4 ET 4-1 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Le décret prévoit la désignation d'un conseiller de prévention lorsque :

- Les risques le justifient.
- L'organisation est complexe.

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

MÊMES RÉFÉRENCES JURIDIQUES QUE L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

ARTICLES 4 ET 4-1 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Le décret prévoit la désignation d'un conseiller de prévention lorsque :

- Les risques le justifient.
- L'organisation est complexe.
- Plusieurs assistants doivent être coordonnés.

© SOFIS 2026

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

Le conseiller de prévention constitue **l'échelon de coordination** de la prévention.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

Il **intervient** généralement :

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

Il **intervient** généralement :

- À l'échelle d'une direction

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

Il **intervient** généralement :

- À l'échelle d'une direction
- D'un rectorat

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

Il **intervient** généralement :

- À l'échelle d'une direction
- D'un rectorat
- D'une préfecture

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

Il **intervient** généralement :

- À l'échelle d'une direction
- D'un rectorat
- D'une préfecture
- D'un ministère

RÉFÉRENCES JURIDIQUES
DÉFINITION

Il **intervient** généralement :

- À l'échelle d'une direction
- D'un rectorat
- D'une préfecture
- D'un ministère
- D'un établissement public important

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Coordonner les assistants de prévention

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Coordonner les assistants de prévention

Animation du réseau

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Coordonner les assistants de prévention

- Animation du réseau
- Harmonisation des pratiques

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Coordonner les assistants de prévention

- Animation du réseau
- Harmonisation des pratiques
- Diffusion des procédures

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Conseiller les décideurs

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Conseiller les décideurs

Il **assiste** le chef de service, la direction, le secrétaire général et les responsables des ressources humaines.

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Piloter les démarches de prévention

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Piloter les démarches de prévention

Exemples : DUERP

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Piloter les démarches de prévention

- Exemples : DUERP
- Prévention des RPS

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Piloter les démarches de prévention

- Exemples : DUERP
- Prévention des RPS
- Qualité de vie et conditions de travail

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Piloter les démarches de prévention

- Exemples : DUERP
- Prévention des RPS
- Qualité de vie et conditions de travail
- Prévention des violences

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Piloter les démarches de prévention

- Exemples : DUERP
- Prévention des RPS
- Qualité de vie et conditions de travail
- Prévention des violences
- Plans de prévention ministériels

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Préparer les travaux des instances en contribuant

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Préparer les travaux des instances en contribuant

Aux dossiers présentés en CSA-FS

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Préparer les travaux des instances en contribuant

- Aux dossiers présentés en CSA-FS
- Aux enquêtes

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Préparer les travaux des instances en contribuant

- Aux dossiers présentés en CSA-FS
- Aux enquêtes
- Aux bilans SST

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Préparer les travaux des instances en contribuant

- Aux dossiers présentés en CSA-FS
- Aux enquêtes
- Aux bilans SST
- Aux rapports annuels

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Assurer une expertise technique

MISSIONS RÉGLEMENTAIRES

Assurer une expertise technique

Le conseiller de prévention est souvent l'interlocuteur des ISST, des médecins de prévention, des directions métier, des services RH.

POSITIONNEMENT

POSITIONNEMENT

Le conseiller de prévention possède un rôle de coordination.

POSITIONNEMENT

Le conseiller de prévention possède un rôle de coordination.

Il peut piloter un réseau d'assistants de prévention.

POSITIONNEMENT

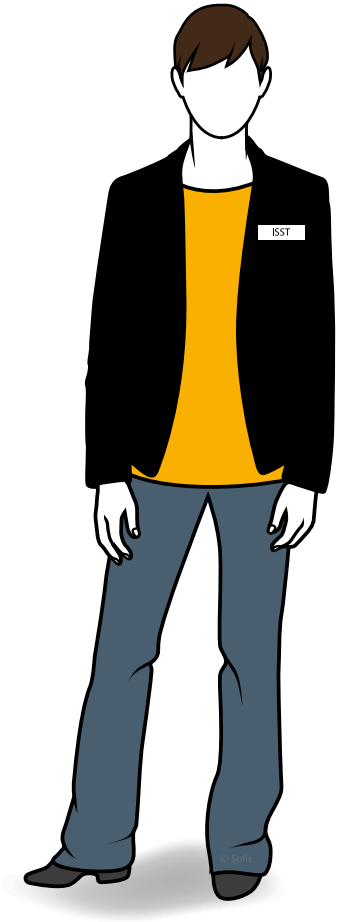
Le conseiller de prévention possède un rôle de coordination.

Il peut piloter un réseau d'assistants de prévention.

Il n'exerce pas de mission d'inspection.

POSITIONNEMENT

L'inspection relève des **ISST**.



FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION INITIALE OBLIGATOIRE

FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION INITIALE OBLIGATOIRE

Préalablement
à l'exercice des
missions

FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

Permettant

FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

Permettant

L'actualisation réglementaire

FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

Permettant

- L'actualisation réglementaire
- Le perfectionnement technique

FORMATIONS OBLIGATOIRES
FORMATION CONTINUE

Permettant

- L'actualisation réglementaire
- Le perfectionnement technique
- Le maintien des compétences

FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

Compte tenu de leurs responsabilités de coordination, **les durées de formation sont généralement plus importantes** que pour les assistants.

JURISPRUDENCES UTILES

© SOFIS 2026

JURISPRUDENCES UTILES

CE, 17 FÉVRIER 2016, N°380400

Le Conseil d'État rappelle l'obligation pour l'administration de mettre en œuvre une politique effective de prévention des risques professionnels.

© SOFIS 2026

JURISPRUDENCES UTILES

CE, 17 FÉVRIER 2016, N°380400

Le Conseil d'État rappelle l'obligation pour l'administration de mettre en œuvre une politique effective de prévention des risques professionnels.

CE, 3 MARS 2010, N°313588

Le juge confirme que l'administration engage sa responsabilité en cas d'insuffisance des mesures de prévention mises en œuvre.

© SOFIS 2026

JURISPRUDENCES UTILES

CE, 17 FÉVRIER 2016, N°380400

Le Conseil d'État rappelle l'obligation pour l'administration de mettre en œuvre une politique effective de prévention des risques professionnels.

CE, 3 MARS 2010, N°313588

Le juge confirme que l'administration engage sa responsabilité en cas d'insuffisance des mesures de prévention mises en œuvre.

CE, 12 MARS 2012, N°327565

La délégation de certaines missions prévention à des acteurs spécialisés n'exonère jamais l'administration de sa responsabilité.

© SOFIS 2026

COMPARAISON ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

© SOFIS 2026

COMPARAISON ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

Critère	Assistant de prévention	Conseiller de prévention
Niveau d'action	Proximité	Coordination
Périmètre	Service ou site	Direction, administration
Pilotage d'un réseau	Non	Oui
Expertise technique	Intermédiaire	Élevée
Coordination des assistants	Non	Oui
Inspection	Non	Non

© SOFIS 2026

À RETENIR

À RETENIR

© SOFIS 2026

À RETENIR

Assistant
de prévention

Acteur de terrain

Conseiller
de prévention

Coordinateur et expert
de la prévention

© SOFIS 2026

À RETENIR

Tous deux exercent une **mission d'assistance et de conseil**.

© SOFIS 2026

À RETENIR

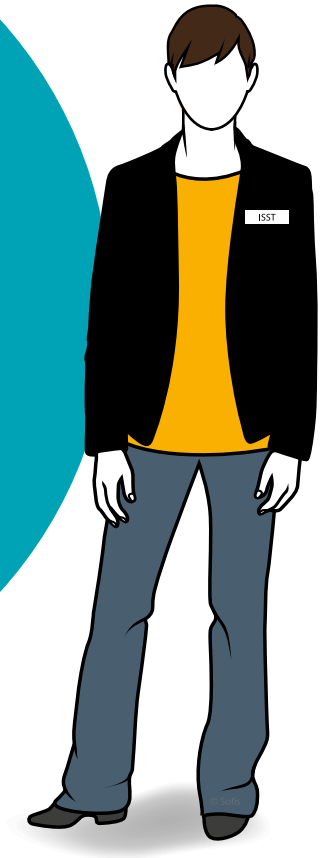
Tous deux exercent une **mission d'assistance et de conseil**.

La **responsabilité de la santé et sécurité** reste portée par le chef de service conformément à l'article 2-1 du décret n°82-453.

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

L'Inspecteur Santé Sécurité au Travail - **ISST**



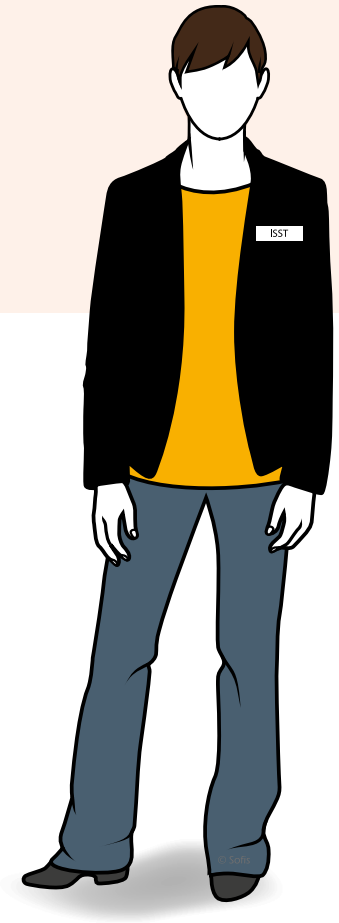
 © SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

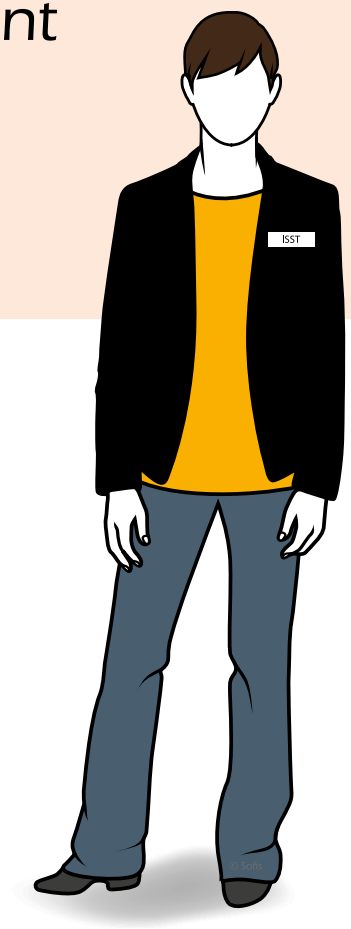
Mission principale des ISST



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Mission principale des ISST

Les ISST contrôlent l'application des règles de santé et sécurité et proposent des mesures d'amélioration pour prévenir les risques professionnels.



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Mission principale des ISST

Les ISST contrôlent l'application des règles de santé et sécurité et proposent des mesures d'amélioration pour prévenir les risques professionnels.

Activités clés des ISST

© SOFIS 2026

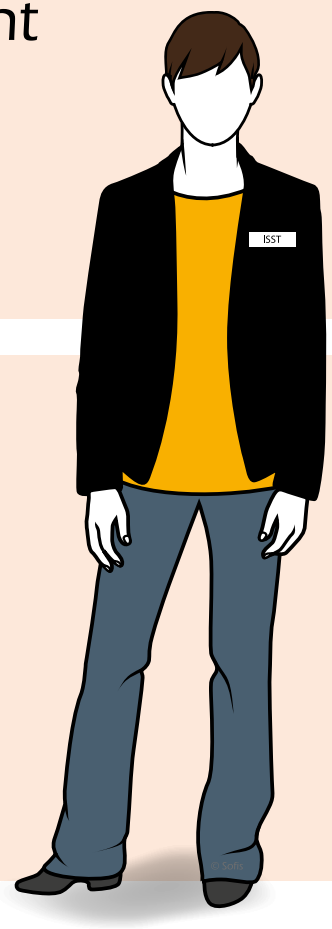
IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Mission principale des ISST

Les ISST contrôlent l'application des règles de santé et sécurité et proposent des mesures d'amélioration pour prévenir les risques professionnels.

Activités clés des ISST

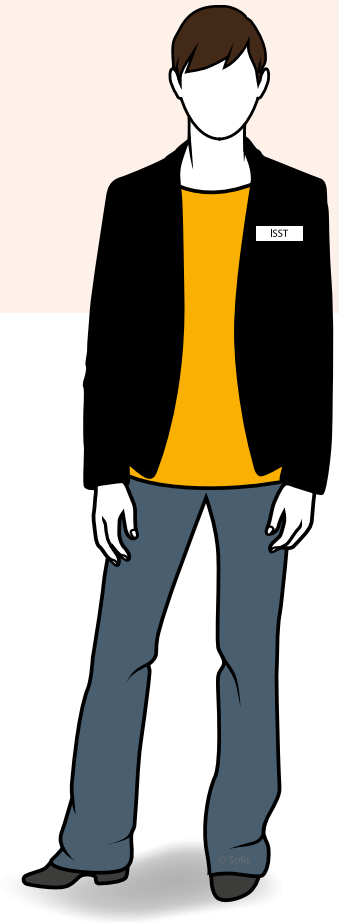
Ils réalisent des inspections, analysent les situations de travail et formulent des recommandations adaptées aux services publics.



© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

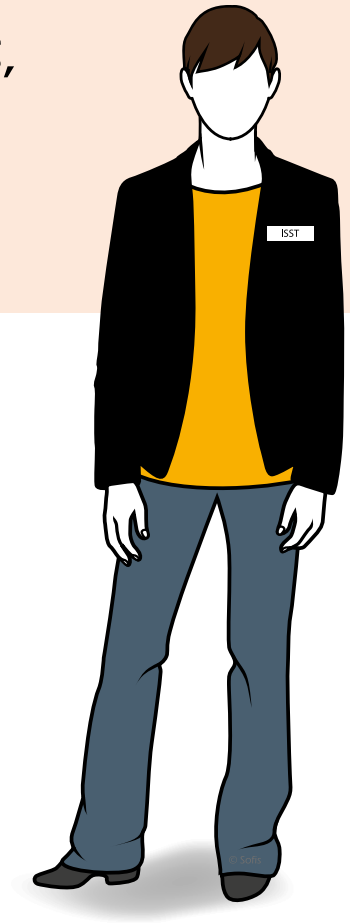
Différence avec l'inspection du travail



IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Différence avec l'inspection du travail

Les ISST exercent un contrôle interne propre aux administrations publiques, distinct de celui du secteur privé.



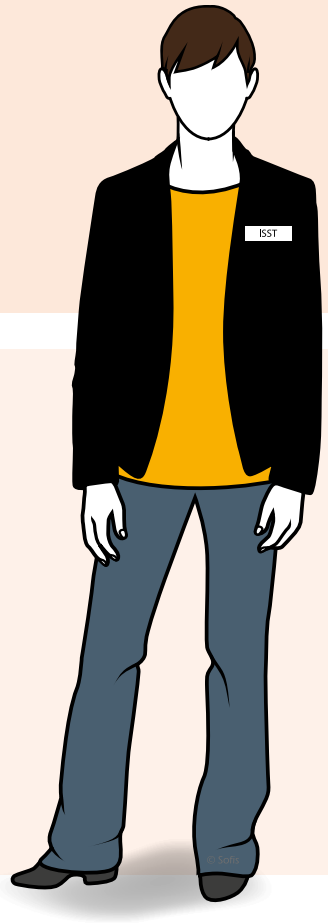
 © SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Différence avec l'inspection du travail

Les ISST exercent un contrôle interne propre aux administrations publiques, distinct de celui du secteur privé.

Contribution à la prévention



© SOFIS 2026

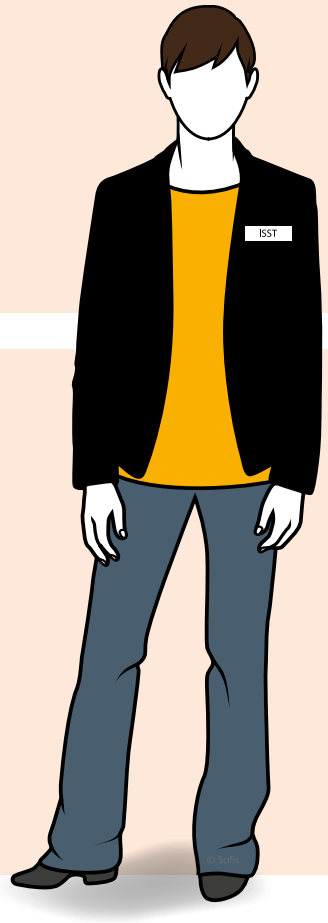
IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Différence avec l'inspection du travail

Les ISST exercent un contrôle interne propre aux administrations publiques, distinct de celui du secteur privé.

Contribution à la prévention

Ils diffusent les bonnes pratiques de prévention et contribuent à l'amélioration continue des dispositifs de santé et sécurité au travail.



 © SOFIS 2026

FONDEMENTS JURIDIQUES

© SOFIS 2026

FONDEMENTS JURIDIQUES

ARTICLE L811-1 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Le CGFP reconnaît aux agents publics le droit à la protection de leur santé physique et mentale et fonde les obligations de prévention de l'employeur public.

© SOFIS 2026

FONDEMENTS JURIDIQUES

ARTICLE L811-1 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Le CGFP reconnaît aux agents publics le droit à la protection de leur santé physique et mentale et fonde les obligations de prévention de l'employeur public.

ARTICLE 5 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Organisation de l'inspection en matière de santé et sécurité au travail dans les administrations de l'État.

© SOFIS 2026

FONDEMENTS JURIDIQUES

ARTICLE L811-1 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Le CGFP reconnaît aux agents publics le droit à la protection de leur santé physique et mentale et fonde les obligations de prévention de l'employeur public.

ARTICLE 5 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

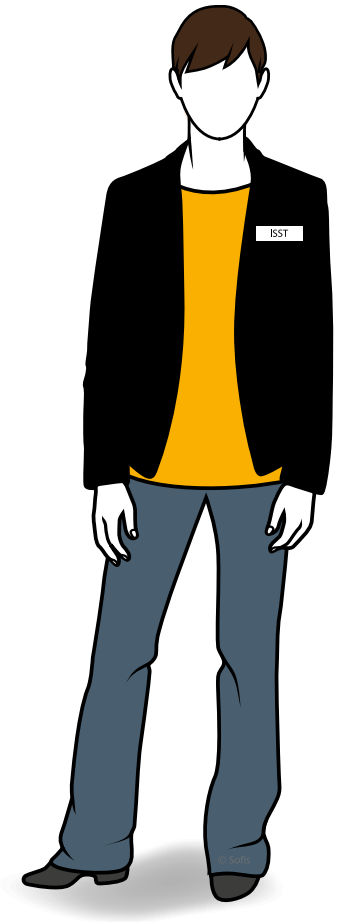
Organisation de l'inspection en matière de santé et sécurité au travail dans les administrations de l'État.

ARTICLES 5-1 À 5-6 DU DÉCRET N°82-453 DU 28 MAI 1982

Ils précisent notamment les modalités d'exercice de cette mission d'inspection, les conditions d'intervention et les relations avec les autres acteurs de la prévention.

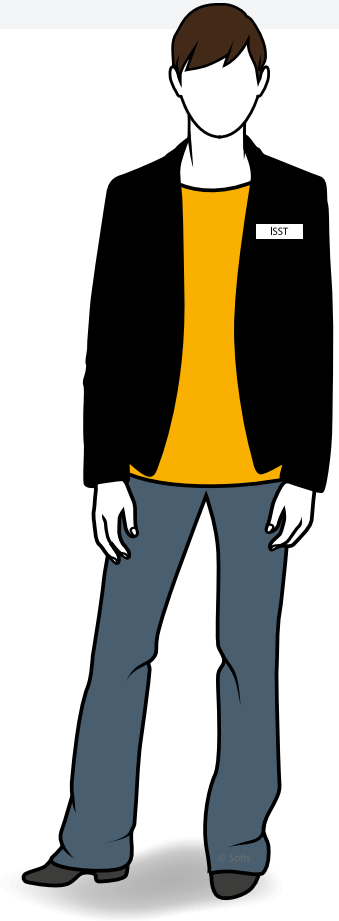
© SOFIS 2026

DÉTAIL DES MISSIONS DES ISST



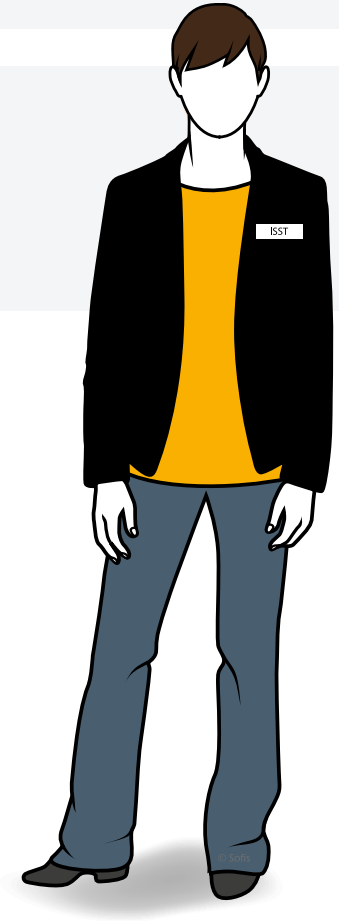
DÉTAIL DES MISSIONS DES ISST

Contrôle de l'application de la réglementation



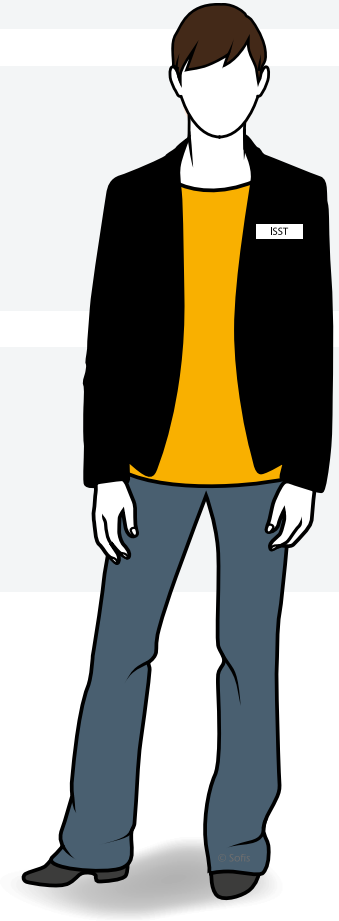
DÉTAIL DES MISSIONS DES ISST

- Contrôle de l'application de la réglementation
- Inspections des services



DÉTAIL DES MISSIONS DES ISST

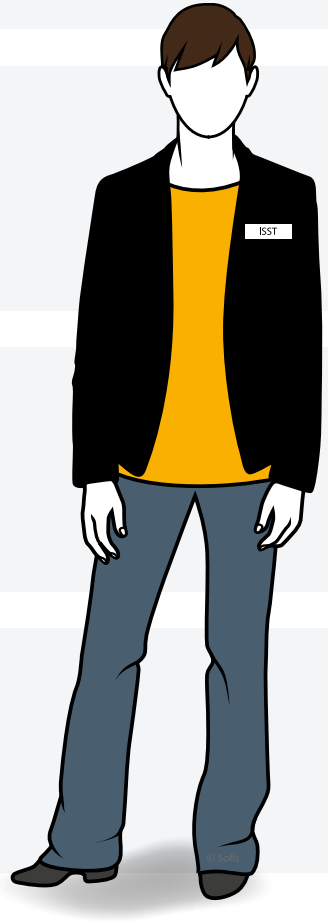
- Contrôle de l'application de la réglementation
- Inspections des services
- Réalisation de rapports



 © SOFIS 2026

DÉTAIL DES MISSIONS DES ISST

- Contrôle de l'application de la réglementation
- Inspections des services
- Réalisation de rapports
- Participations aux enquêtes



 © SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST

Droit **d'accès** aux locaux
et lieux de travail

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST

Droit **d'accès** aux locaux et lieux de travail

Droits **d'accès** aux documents relatifs à la santé et la sécurité

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST

Droit **d'accès** aux locaux et lieux de travail

Droits **d'accès** aux documents relatifs à la santé et la sécurité

Droits **d'observation**

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST	Ce qu'il ne peut pas faire
Droit **d'accès** aux locaux et lieux de travail	
Droits **d'accès** aux documents relatifs à la santé et la sécurité	
Droits **d'observation**	

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST	Ce qu'il ne peut pas faire
Droit **d'accès** aux locaux et lieux de travail	il **ne verbalise pas**.
Droits **d'accès** aux documents relatifs à la santé et la sécurité	
Droits **d'observation**	

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST	Ce qu'il ne peut pas faire
Droit **d'accès** aux locaux et lieux de travail	il **ne verbalise pas**.
Droits **d'accès** aux documents relatifs à la santé et la sécurité	il ne dresse **pas de procès-verbal pénal**.
Droits **d'observation**	

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST	Ce qu'il ne peut pas faire
Droit **d'accès** aux locaux et lieux de travail	il **ne verbalise pas**.
Droits **d'accès** aux documents relatifs à la santé et la sécurité	il ne dresse **pas de procès-verbal pénal**.
Droits **d'observation**	il ne prononce **pas de sanction**.

© SOFIS 2026

POUVOIRS DES ISST

Pouvoirs des ISST	Ce qu'il ne peut pas faire
Droit **d'accès** aux locaux et lieux de travail	il **ne verbalise pas**.
Droits **d'accès** aux documents relatifs à la santé et la sécurité	il ne dresse **pas de procès-verbal pénal**.
	il ne prononce **pas de sanction**.
Droits **d'observation**	il ne dispose **pas d'un pouvoir de police administrative**.

© SOFIS 2026

LIMITES DE RESPONSABILITÉS

© SOFIS 2026

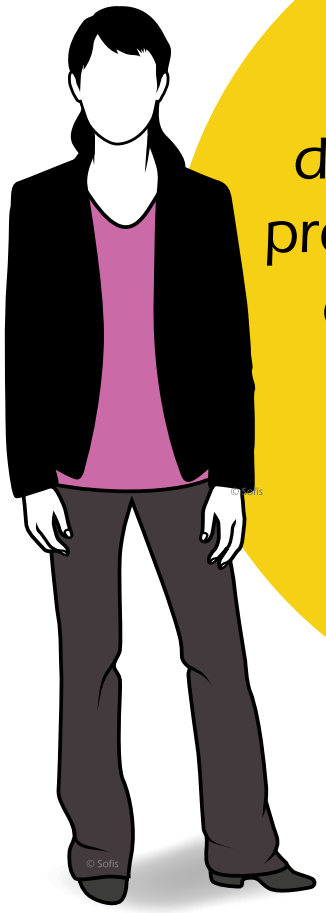
LIMITES DE RESPONSABILITÉS

L'ISST n'est **pas responsable de la sécurité** à la place du chef de service.

© SOFIS 2026

LIMITES DE RESPONSABILITÉS

L'ISST n'est **pas responsable de la sécurité** à la place du chef de service.



La responsabilité de l'organisation de la prévention demeure celle du **chef de service** conformément à l'article 2-1 du décret 82-453.

© SOFIS 2026

RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS

© SOFIS 2026

RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS

Acteur	Relation avec l'ISST
Chef de service	Contrôle et conseil
Assistant de prévention	Échanges techniques
Conseiller de prévention	Suivi des actions
Médecin de prévention	Coopération technique
Formation spécialisée du CSA	Information et présentation des constats
Encadrement	Échanges sur certains dossiers complexes

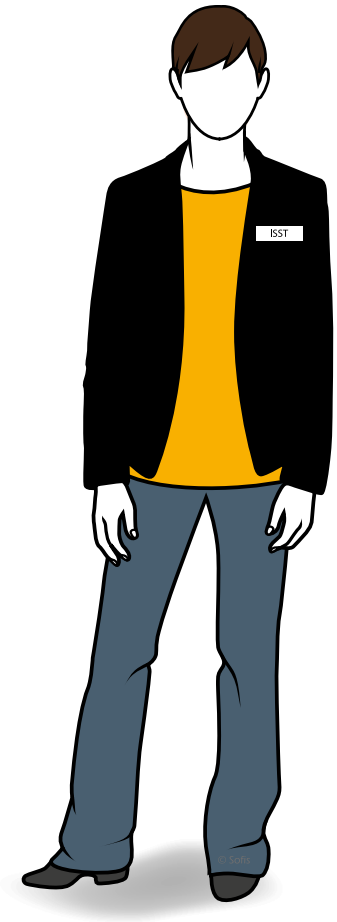
© SOFIS 2026

À RETENIR

 © SOFIS 2026

À RETENIR

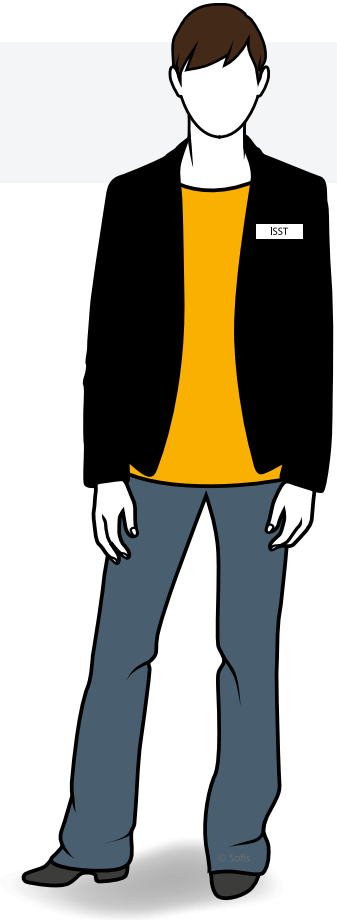
Les **5 mots-clés** de l'ISST



À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ISST

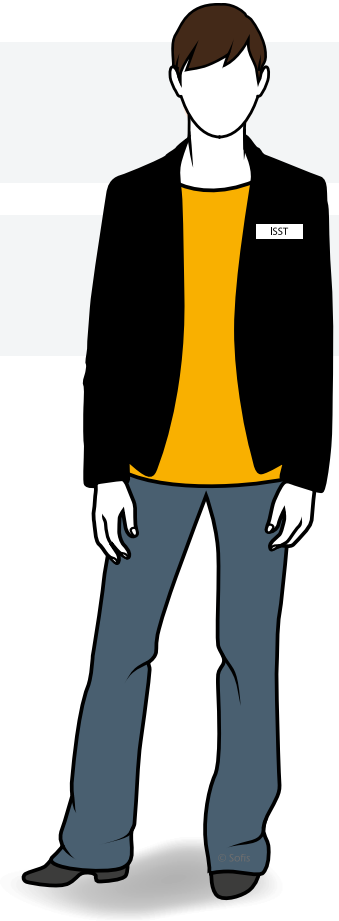
Inspecter



À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ISST

- Inspecter
- Contrôler

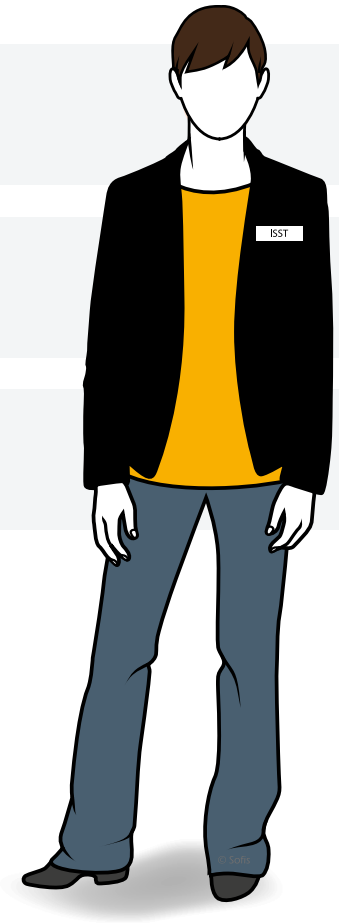


 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ISST

- Inspecter
- Contrôler
- Conseiller

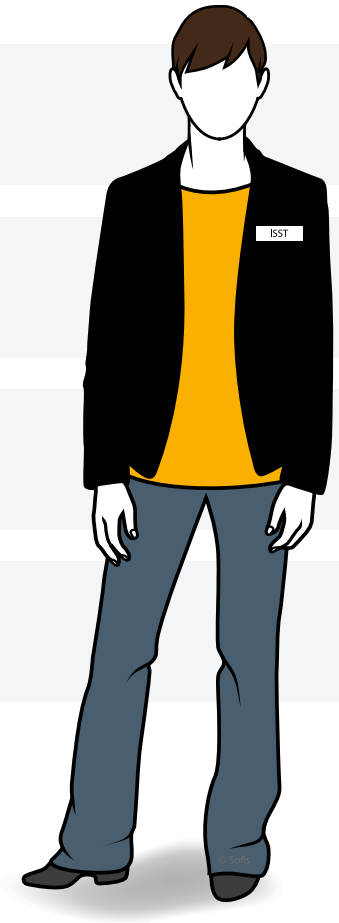


 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ISST

- Inspecter
- Contrôler
- Conseiller
- Alerter

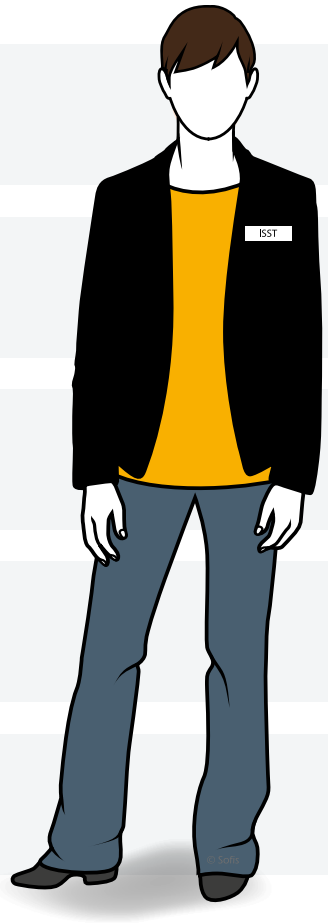


© SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ISST

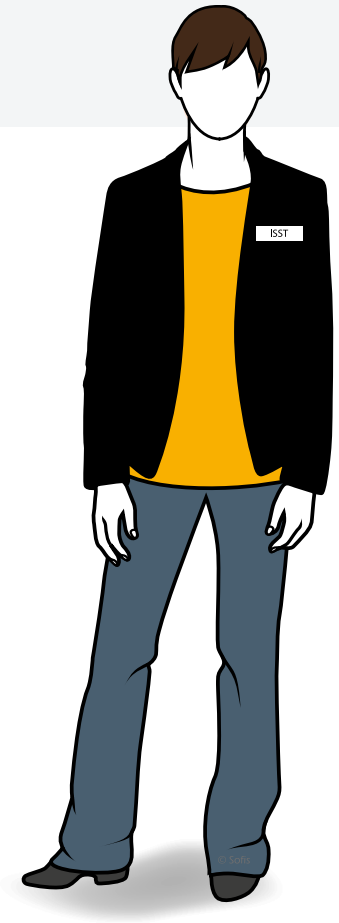
- Inspecter
- Contrôler
- Conseiller
- Alerter
- Améliorer



© SOFIS 2026

À RETENIR

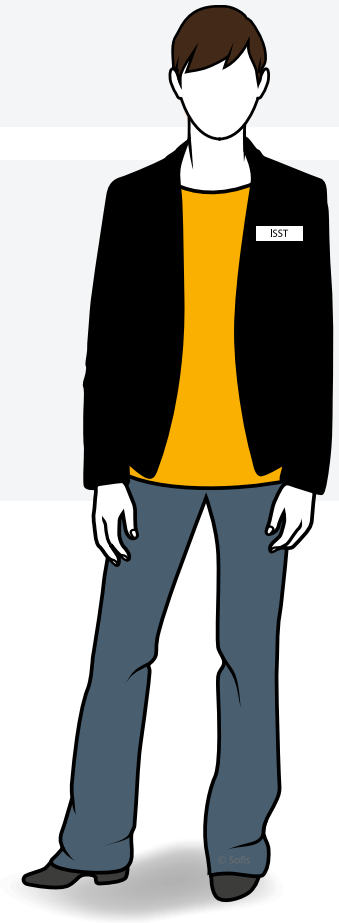
L'ISST est l'autorité d'inspection interne de la Fonction Publique d'État.



À RETENIR

L'ISST est l'autorité d'inspection interne de la Fonction Publique d'État.

Il dispose d'un pouvoir de contrôle et de recommandation, mais pas d'un pouvoir de sanction.

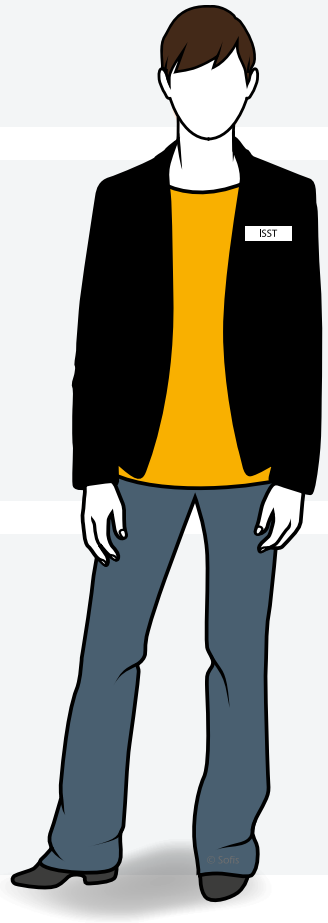


À RETENIR

L'ISST est l'autorité d'inspection interne de la Fonction Publique d'État.

Il dispose d'un pouvoir de contrôle et de recommandation, mais pas d'un pouvoir de sanction.

Il contribue à la prévention des risques professionnels tout en laissant la responsabilité de la sécurité au chef de service qui demeure l'employeur public opérationnel.



 © SOFIS 2026

ACTEURS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

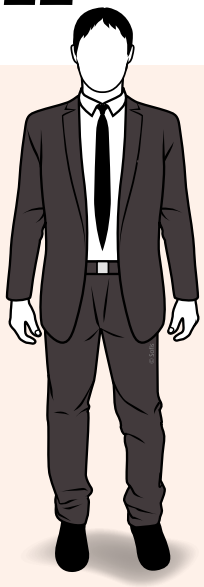
 © SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Autorité territoriale responsable



LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Autorité territoriale responsable

L'autorité territoriale, comme le maire ou président local, est responsable de la santé et sécurité des agents.

 © SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Autorité territoriale responsable

L'autorité territoriale, comme le maire ou président local, est responsable de la santé et sécurité des agents.

Assistants et conseillers de prévention

© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Autorité territoriale responsable

L'autorité territoriale, comme le maire ou président local, est responsable de la santé et sécurité des agents.

Assistants et conseillers de prévention

Les conseillers évaluent les risques, sensibilisent les agents et aident à mettre en place des actions correctives.

 © SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Représentants du personnel

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Représentants du personnel

Les représentants siègent au Comité Social Territorial et participent aux discussions sur la santé et sécurité.

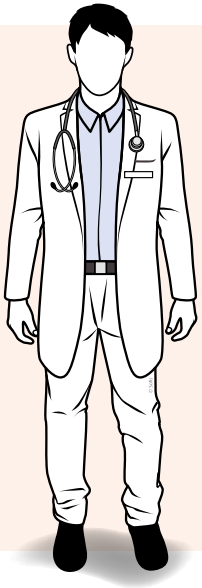
© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Représentants du personnel

Les représentants siègent au Comité Social Territorial et participent aux discussions sur la santé et sécurité.

Médecine de prévention



© SOFIS 2026

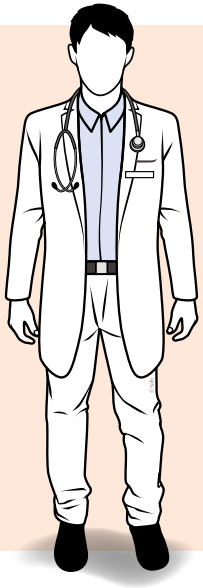
LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Représentants du personnel

Les représentants siègent au Comité Social Territorial et participent aux discussions sur la santé et sécurité.

Médecine de prévention

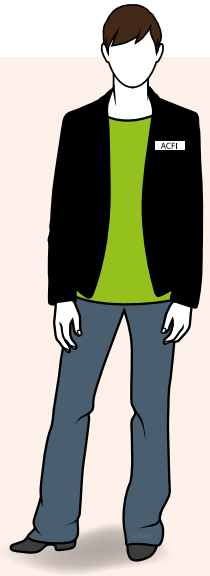
L'expertise médicale complète la politique de prévention en évaluant l'impact du travail sur la santé.



© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)

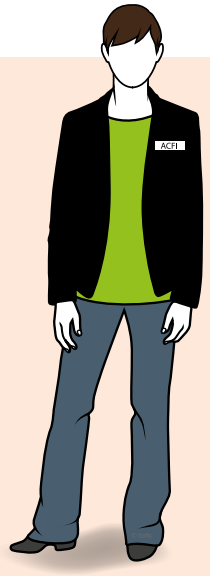


© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection
(ACFI)

L'ACFI contrôle l'application des règles d'hygiène et sécurité et réalise des inspections auprès des collectivités territoriales.

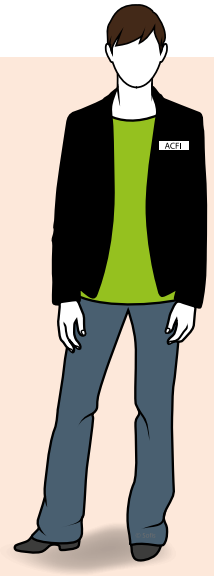


© SOFIS 2026

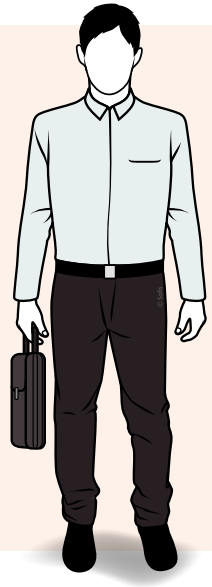
LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)

L'ACFI contrôle l'application des règles d'hygiène et sécurité et réalise des inspections auprès des collectivités territoriales.



Fonctions des Centres de Gestion (CDG)

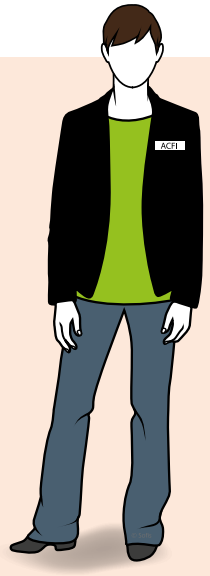


© SOFIS 2026

LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

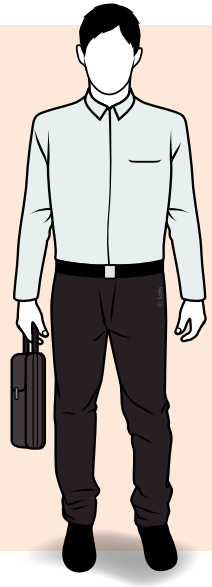
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)

L'ACFI contrôle l'application des règles d'hygiène et sécurité et réalise des inspections auprès des collectivités territoriales.



Fonctions des Centres de Gestion (CDG)

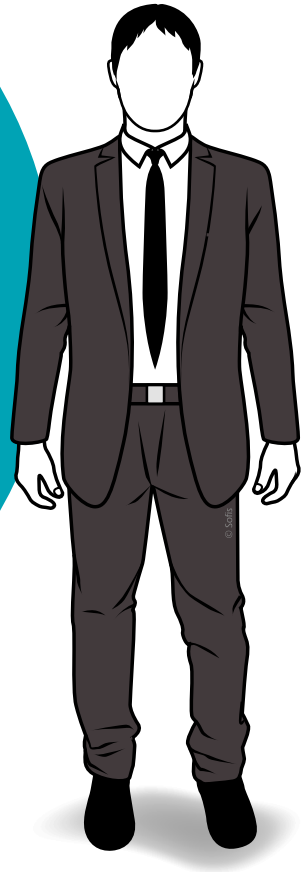
Les Centres de Gestion offrent conseil, médecine préventive, formation et accompagnement à l'évaluation des risques pour certaines collectivités.



© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'**Autorité Territoriale**



QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

© SOFIS 2026

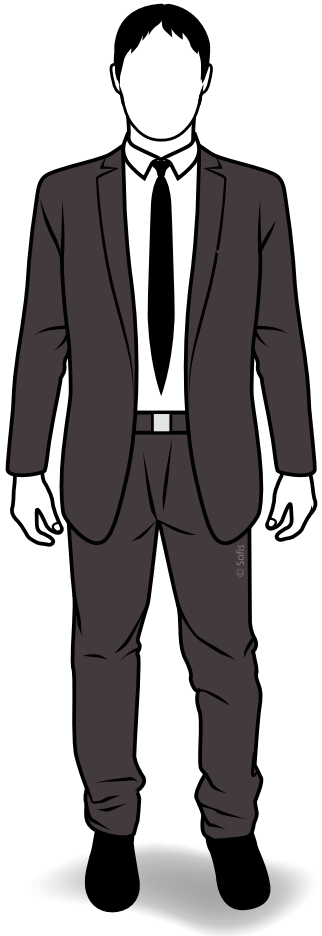
QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

L'autorité territoriale est **l'employeur public** dans la fonction publique territoriale.

© SOFIS 2026

QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

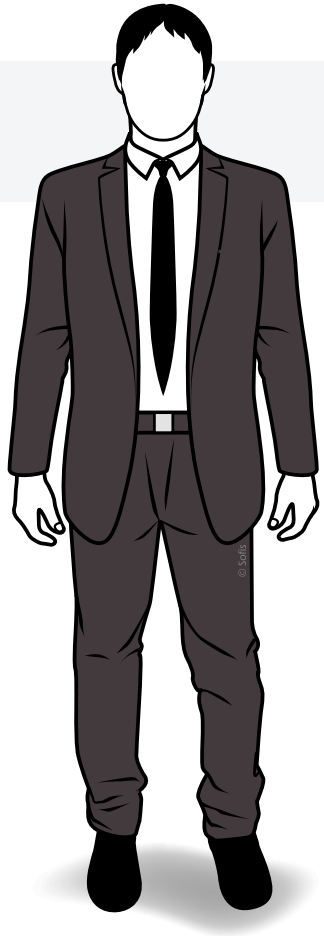
Selon la structure concernée,
il s'agit **notamment** :



QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

Selon la structure concernée,
il s'agit **notamment** :

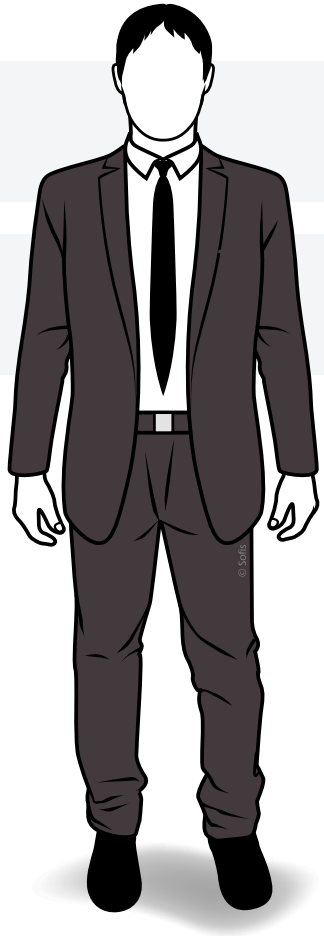
- Du maire



QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

Selon la structure concernée,
il s'agit **notamment** :

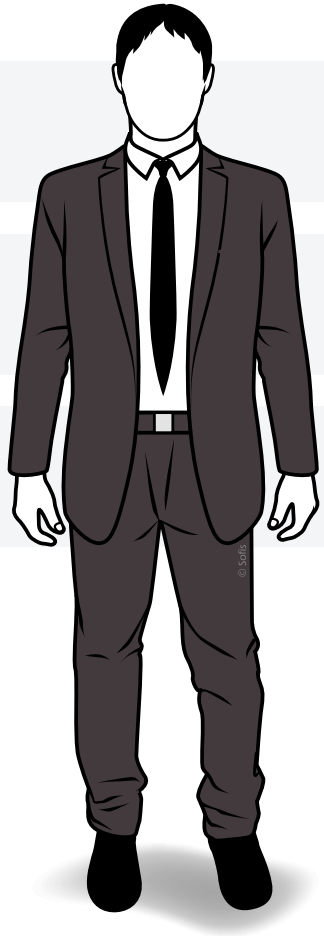
- Du maire
- Du président d'un conseil départemental



QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

Selon la structure concernée,
il s'agit **notamment** :

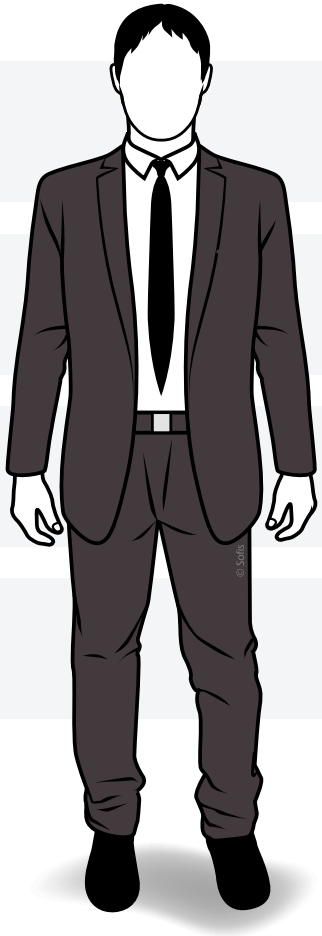
- Du maire
- Du président d'un conseil départemental
- Du président d'un conseil régional



QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

Selon la structure concernée,
il s'agit **notamment** :

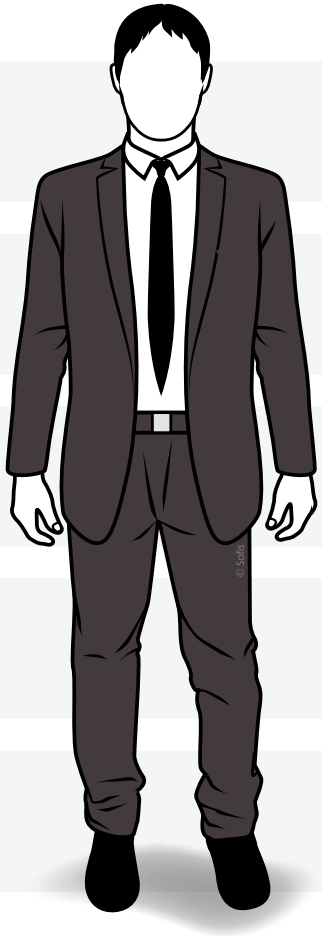
- Du maire
- Du président d'un conseil départemental
- Du président d'un conseil régional
- Du président d'un EPCI



QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

Selon la structure concernée,
il s'agit **notamment** :

- Du maire
- Du président d'un conseil départemental
- Du président d'un conseil régional
- Du président d'un EPCI
- Du président d'un établissement public local



 © SOFIS 2026

QUI EST L'AUTORITÉ TERRITORIALE ?

En matière de santé et sécurité au travail, elle occupe une position comparable à celle du **chef d'entreprise** dans le secteur privé.

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

 © SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

 © SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

ARTICLE L.811-1

Droit des agents publics à une protection en matière de santé et de sécurité au travail

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

ARTICLE L.811-1

Droit des agents publics à une protection en matière de santé et de sécurité au travail

LIVRE VIII

Consacré à la prévention et à la protection en matière de santé et de sécurité au travail

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985 (TEXTE FONDAMENTAL APPLICABLE À LA FPT).

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985 (TEXTE FONDAMENTAL APPLICABLE À LA FPT).

ARTICLE 2-1

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

DÉCRET N°85-603 DU 10 JUIN 1985 (TEXTE FONDAMENTAL APPLICABLE À LA FPT).

ARTICLE 2-1

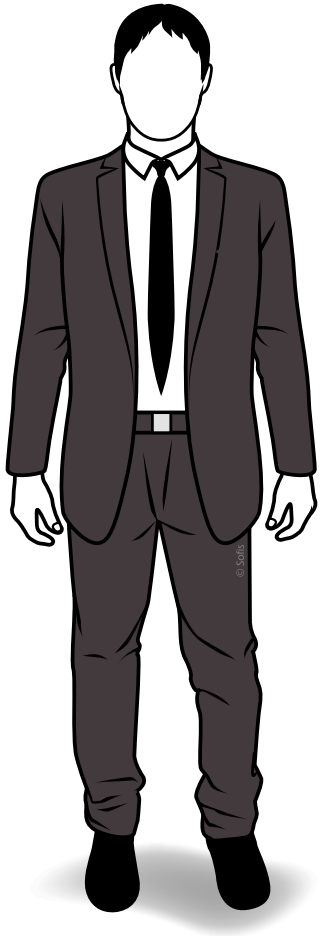
Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

ARTICLE 3

Il rend applicables à la FPT les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail.

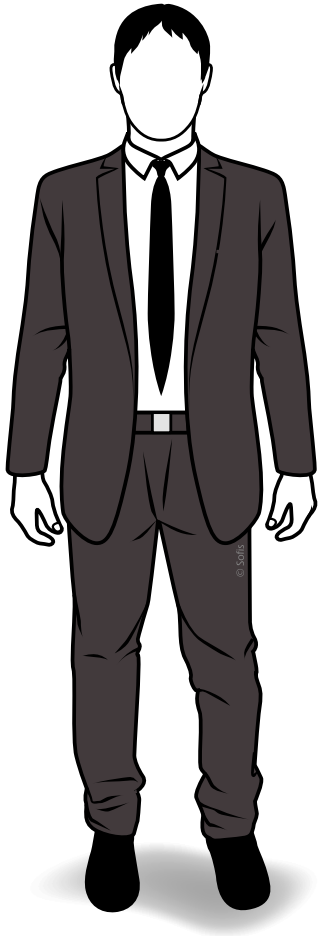
 © SOFIS 2026

MISSIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE



MISSIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

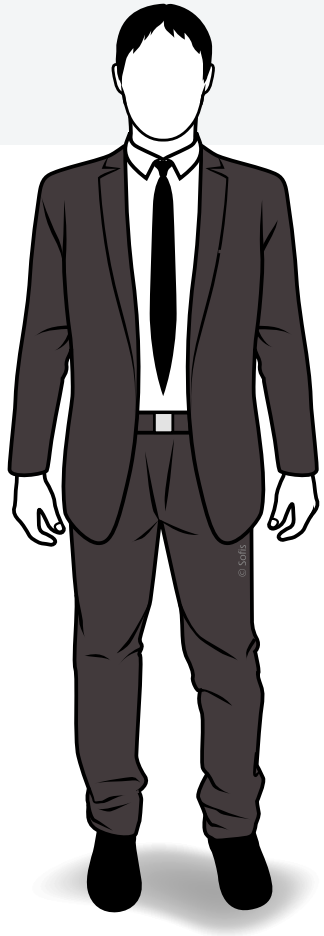
Définir la politique de prévention



 © SOFIS 2026

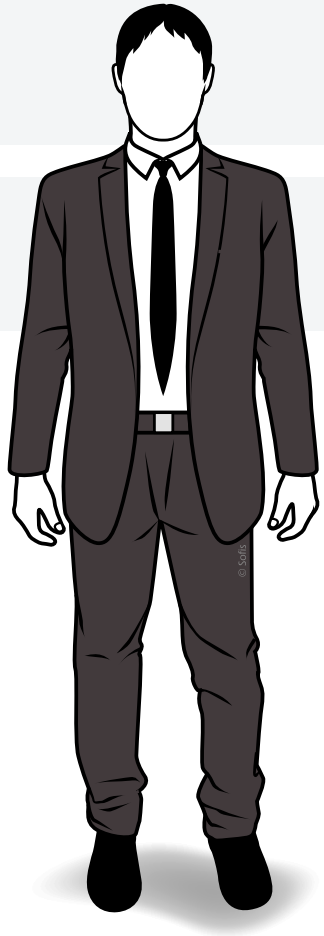
MISSIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

- Définir la politique de prévention
- Évaluer les risques professionnels



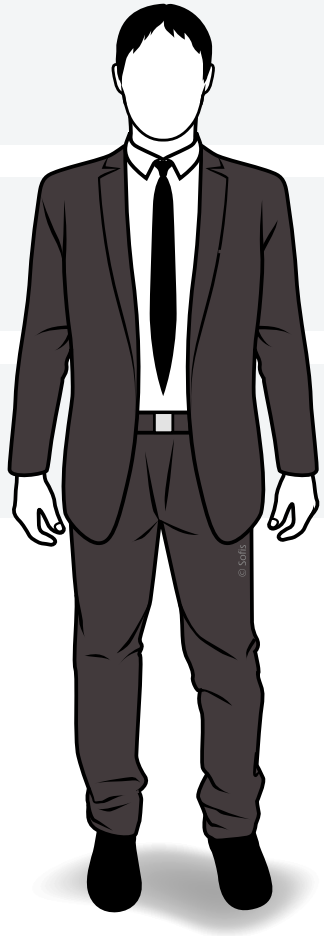
MISSIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

- Définir la politique de prévention
- Évaluer les risques professionnels
- Assurer des conditions de travail sûres



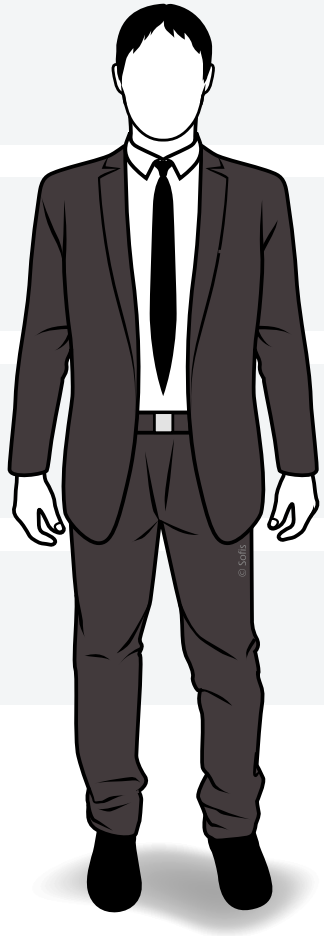
MISSIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

- Définir la politique de prévention
- Évaluer les risques professionnels
- Assurer des conditions de travail sûres
- Organiser la prévention



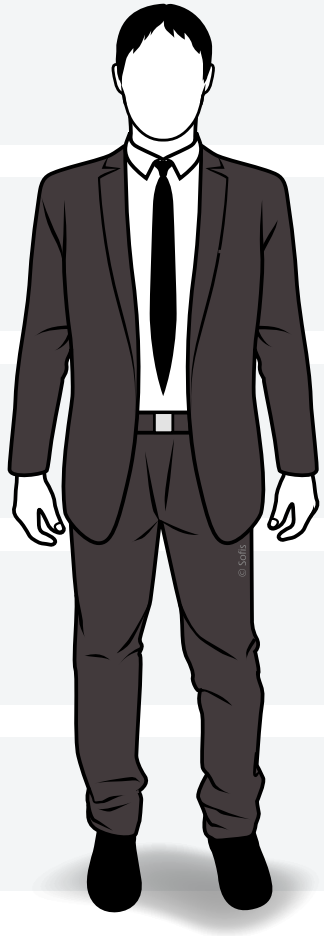
MISSIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

- Définir la politique de prévention
- Évaluer les risques professionnels
- Assurer des conditions de travail sûres
- Organiser la prévention
- Former et informer les agents



MISSIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

- Définir la politique de prévention
- Évaluer les risques professionnels
- Assurer des conditions de travail sûres
- Organiser la prévention
- Former et informer les agents
- Consulter les instances compétentes



POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

© SOFIS 2026

POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'AUTORITÉ TERRITORIALE DISPOSE :

© SOFIS 2026

POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'AUTORITÉ TERRITORIALE DISPOSE :

D'un pouvoir de **décision**

© SOFIS 2026

POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'AUTORITÉ TERRITORIALE DISPOSE :

D'un pouvoir de **décision**	Elle décide des investissements de sécurité, de l'organisation du travail, des mesures de prévention et des formations à déployer.

© SOFIS 2026

POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'AUTORITÉ TERRITORIALE DISPOSE :

D'un pouvoir de **décision**	Elle décide des investissements de sécurité, de l'organisation du travail, des mesures de prévention et des formations à déployer.
D'un pouvoir **hiérarchique**	

© SOFIS 2026

POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'AUTORITÉ TERRITORIALE DISPOSE :

D'un pouvoir de **décision**	Elle décide des investissements de sécurité, de l'organisation du travail, des mesures de prévention et des formations à déployer.
D'un pouvoir **hiérarchique**	Elle peut imposer le respect des consignes, sanctionner les manquements disciplinaires et organiser les délégations de responsabilités.

© SOFIS 2026

POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'AUTORITÉ TERRITORIALE DISPOSE :

D'un pouvoir de **décision**	Elle décide des investissements de sécurité, de l'organisation du travail, des mesures de prévention et des formations à déployer.
D'un pouvoir **hiérarchique**	Elle peut imposer le respect des consignes, sanctionner les manquements disciplinaires et organiser les délégations de responsabilités.
D'un pouvoir **budgétaire**	

© SOFIS 2026

POUVOIRS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'AUTORITÉ TERRITORIALE DISPOSE :

D'un pouvoir de **décision**	Elle décide des investissements de sécurité, de l'organisation du travail, des mesures de prévention et des formations à déployer.
D'un pouvoir **hiérarchique**	Elle peut imposer le respect des consignes, sanctionner les manquements disciplinaires et organiser les délégations de responsabilités.
D'un pouvoir **budgétaire**	Elle choisit les moyens consacrés à la prévention.

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Responsabilité **administrative**

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Responsabilité administrative

Une collectivité peut être condamnée pour défaut d'évaluation des risques, insuffisance de prévention et carence dans la protection de la santé des agents.

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Responsabilité **administrative**	Une collectivité peut être condamnée pour défaut d'évaluation des risques, insuffisance de prévention et carence dans la protection de la santé des agents.
Responsabilité **civile**	

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Responsabilité **administrative**	Une collectivité peut être condamnée pour défaut d'évaluation des risques, insuffisance de prévention et carence dans la protection de la santé des agents.
Responsabilité **civile**	La collectivité peut être amenée à indemniser un accident de service, une maladie professionnelle et un préjudice lié à un manquement à ses obligations de prévention.

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Responsabilité **administrative**	Une collectivité peut être condamnée pour défaut d'évaluation des risques, insuffisance de prévention et carence dans la protection de la santé des agents.
Responsabilité **civile**	La collectivité peut être amenée à indemniser un accident de service, une maladie professionnelle et un préjudice lié à un manquement à ses obligations de prévention.
Responsabilité **pénale**	

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Responsabilité **administrative**	Une collectivité peut être condamnée pour défaut d'évaluation des risques, insuffisance de prévention et carence dans la protection de la santé des agents.
Responsabilité **civile**	La collectivité peut être amenée à indemniser un accident de service, une maladie professionnelle et un préjudice lié à un manquement à ses obligations de prévention.
Responsabilité **pénale**	L'autorité territoriale peut voir sa responsabilité recherchée notamment pour blessures involontaires, homicide involontaire, mise en danger d'autrui et non-respect des règles de sécurité applicables.

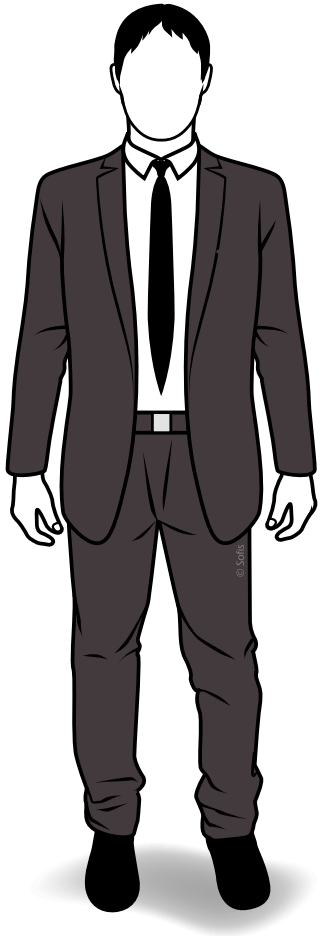
© SOFIS 2026

À RETENIR

© SOFIS 2026

À RETENIR

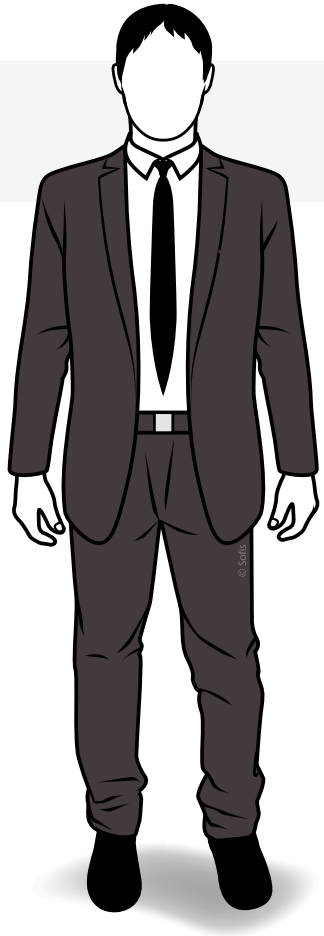
Les **5 grandes responsabilités** de l'autorité territoriale



À RETENIR

Les **5 grandes responsabilités** de l'autorité territoriale

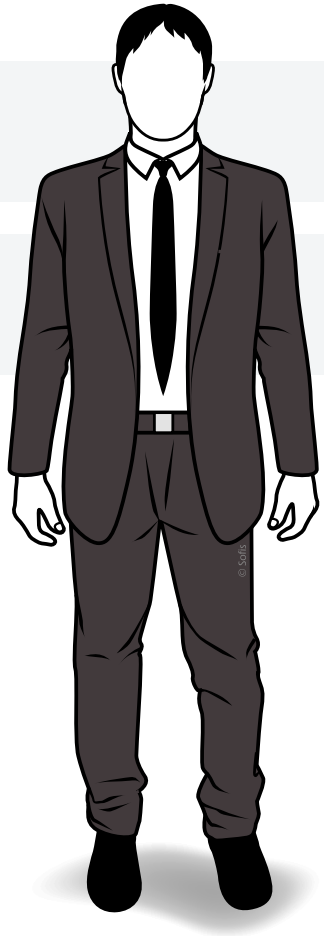
- Évaluer les risques



À RETENIR

Les **5 grandes responsabilités** de l'autorité territoriale

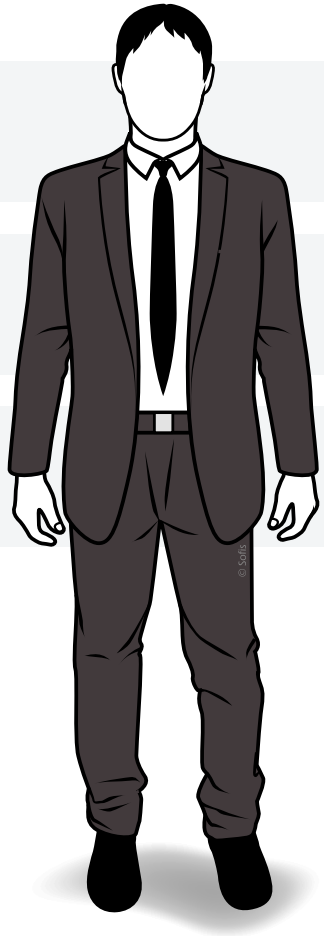
- Évaluer les risques
- Organiser la prévention



À RETENIR

Les **5 grandes responsabilités** de l'autorité territoriale

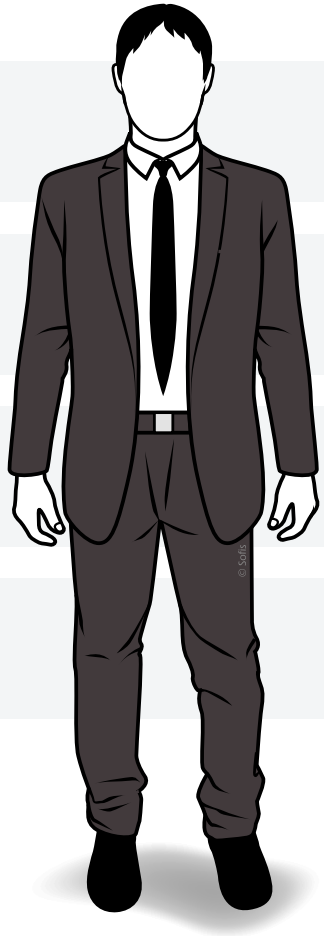
- Évaluer les risques
- Organiser la prévention
- Former les agents



À RETENIR

Les **5 grandes responsabilités** de l'autorité territoriale

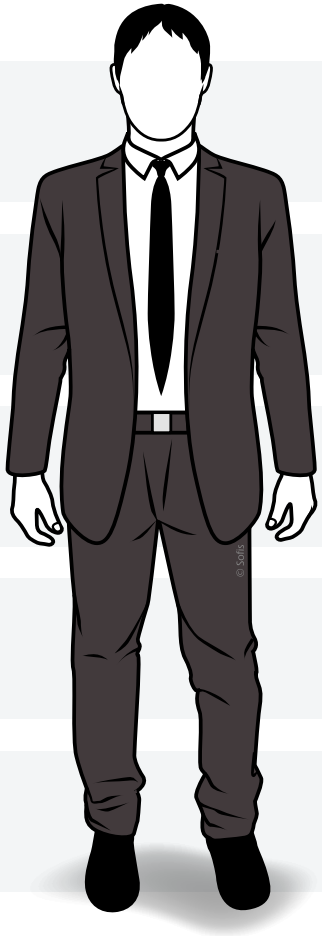
- Évaluer les risques
- Organiser la prévention
- Former les agents
- Mettre à disposition les moyens nécessaires



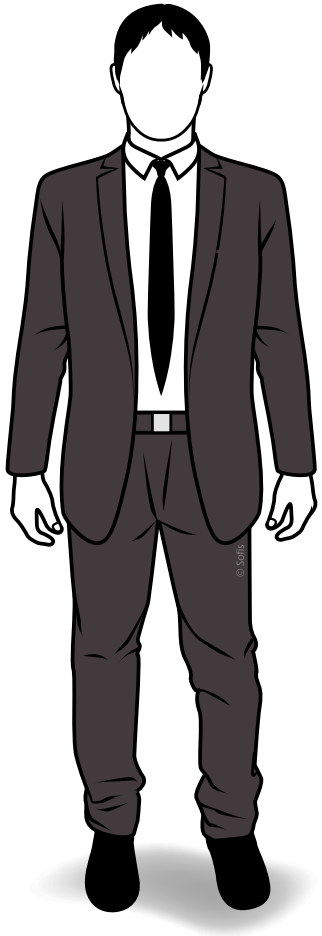
À RETENIR

Les **5 grandes responsabilités** de l'autorité territoriale

- Évaluer les risques
- Organiser la prévention
- Former les agents
- Mettre à disposition les moyens nécessaires
- Protéger la santé physique et mentale des agents

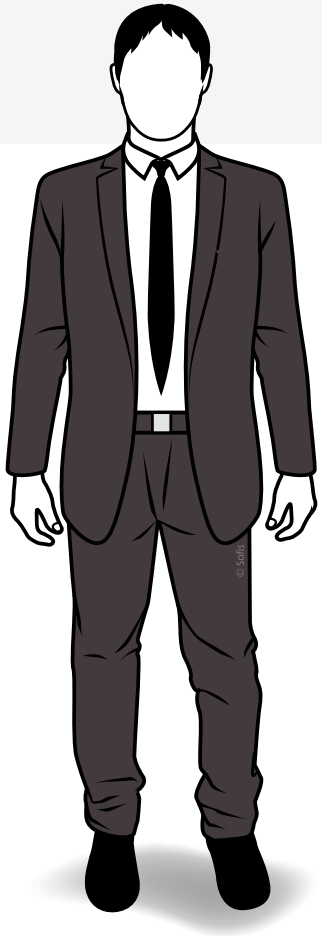


MESSAGE CLÉ



MESSAGE CLÉ

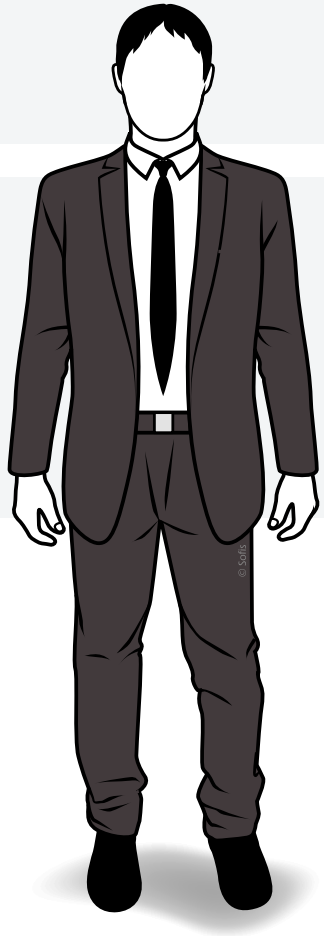
L'autorité territoriale est le véritable employeur en matière de santé et sécurité au travail.



MESSAGE CLÉ

L'autorité territoriale est le véritable employeur en matière de santé et sécurité au travail.

L'assistant de prévention, le conseiller de prévention, l'ACFI, le médecin du travail ou la F3SCT l'assistent dans cette mission, mais aucun de ces acteurs ne se substitue à elle.

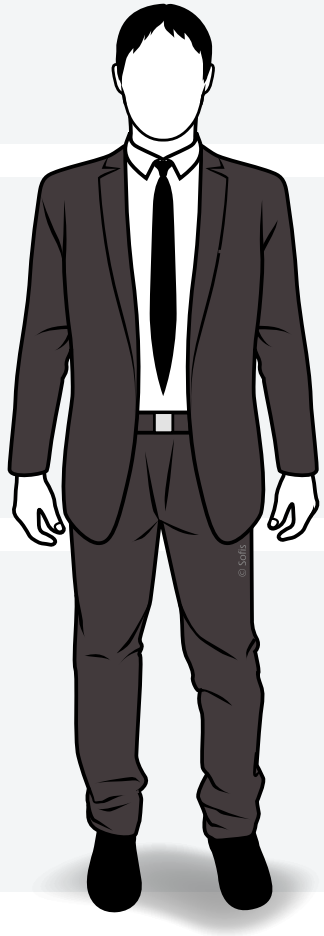


MESSAGE CLÉ

L'autorité territoriale est le véritable employeur en matière de santé et sécurité au travail.

L'assistant de prévention, le conseiller de prévention, l'ACFI, le médecin du travail ou la F3SCT l'assistent dans cette mission, mais aucun de ces acteurs ne se substitue à elle.

Sa responsabilité demeure engagée dès lors qu'un manquement à ses obligations de prévention est établi.



 © SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'assistant de prévention

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

L'assistant de prévention est l'acteur de proximité de la prévention des risques professionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

L'assistant de prévention est l'acteur de proximité de la prévention des risques professionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Il assiste et conseille l'autorité territoriale dans la mise en œuvre de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

L'assistant de prévention est l'acteur de proximité de la prévention des risques professionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Il assiste et conseille l'autorité territoriale dans la mise en œuvre de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Il constitue le premier relais opérationnel de la politique de prévention auprès des agents et de l'encadrement.

 © SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

L'assistant de prévention est l'acteur de proximité de la prévention des risques professionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Il assiste et conseille l'autorité territoriale dans la mise en œuvre de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Il constitue le premier relais opérationnel de la politique de prévention auprès des agents et de l'encadrement.

Dans les petites collectivités, il est souvent le seul acteur interne de prévention ; dans les structures plus importantes, il travaille sous la coordination d'un conseiller de prévention.

 © SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

L'assistant de prévention est placé **auprès de l'autorité territoriale**.

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

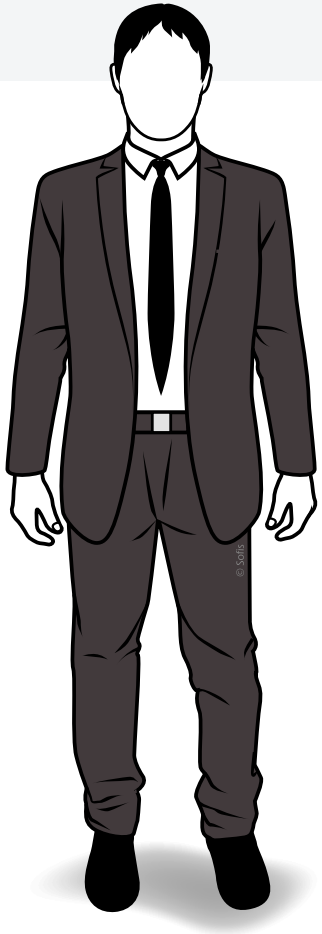
Il travaille **en lien avec** :

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

Il travaille **en lien avec** :

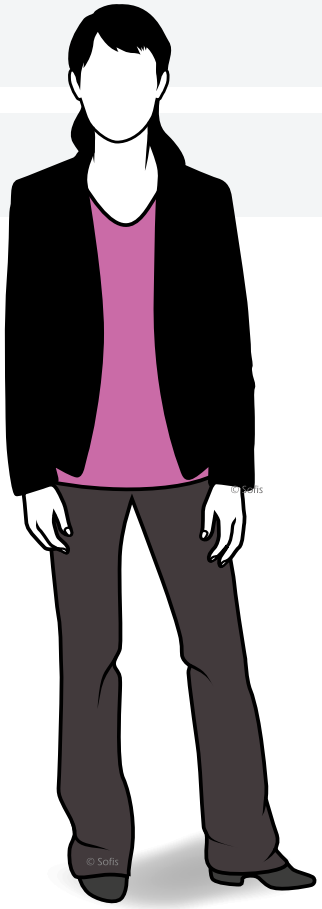
- Le maire ou le président



POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

Il travaille **en lien avec** :

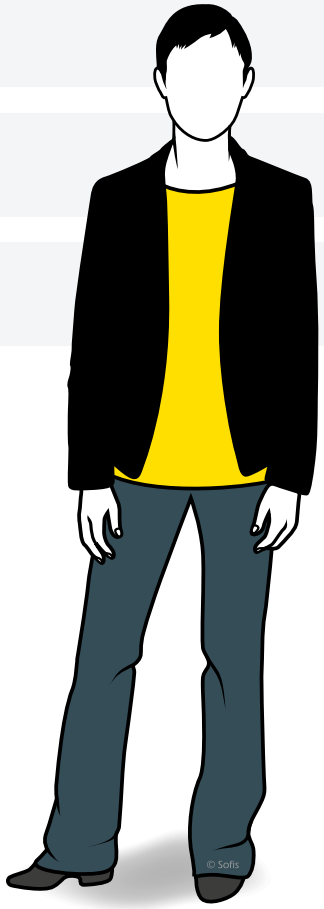
- Le maire ou le président
- La direction générale des services



POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

Il travaille **en lien avec** :

- Le maire ou le président
- La direction générale des services
- L'encadrement



POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

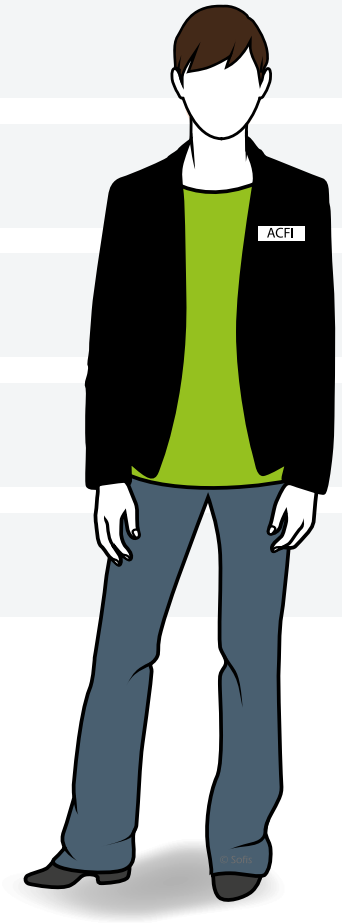
Il travaille **en lien avec** :

- Le maire ou le président
- La direction générale des services
- L'encadrement
- Le conseiller de prévention

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

Il travaille **en lien avec** :

- Le maire ou le président
- La direction générale des services
- L'encadrement
- Le conseiller de prévention
- L'ACFI

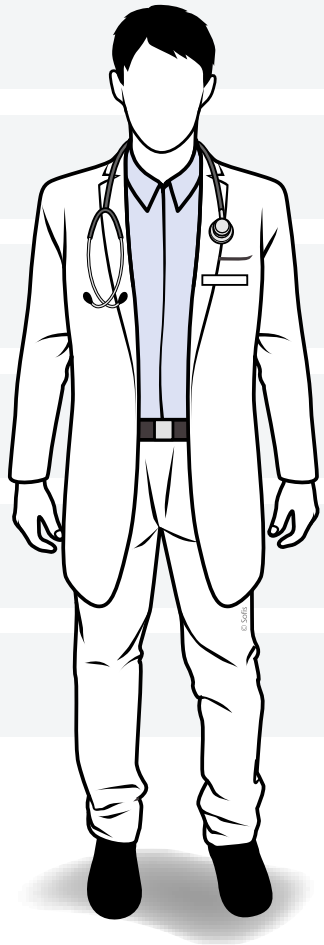


 © SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

Il travaille **en lien avec** :

- Le maire ou le président
- La direction générale des services
- L'encadrement
- Le conseiller de prévention
- L'ACFI
- Le service de médecine préventive



POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION

Il travaille **en lien avec** :

- Le maire ou le président
- La direction générale des services
- L'encadrement
- Le conseiller de prévention
- L'ACFI
- Le service de médecine préventive
- La F3SCT

MISSIONS PRINCIPALES

MISSIONS PRINCIPALES

Participer à l'évaluation des risques.

MISSIONS PRINCIPALES

- Participer à l'évaluation des risques.
- Conseiller l'autorité territoriale.

MISSIONS PRINCIPALES

- Participer à l'évaluation des risques.
- Conseiller l'autorité territoriale.
- Sensibiliser les agents sur la prévention.

MISSIONS PRINCIPALES

- Participer à l'évaluation des risques.
- Conseiller l'autorité territoriale.
- Sensibiliser les agents sur la prévention.
- Participer à l'analyse d'accidents.

MISSIONS PRINCIPALES

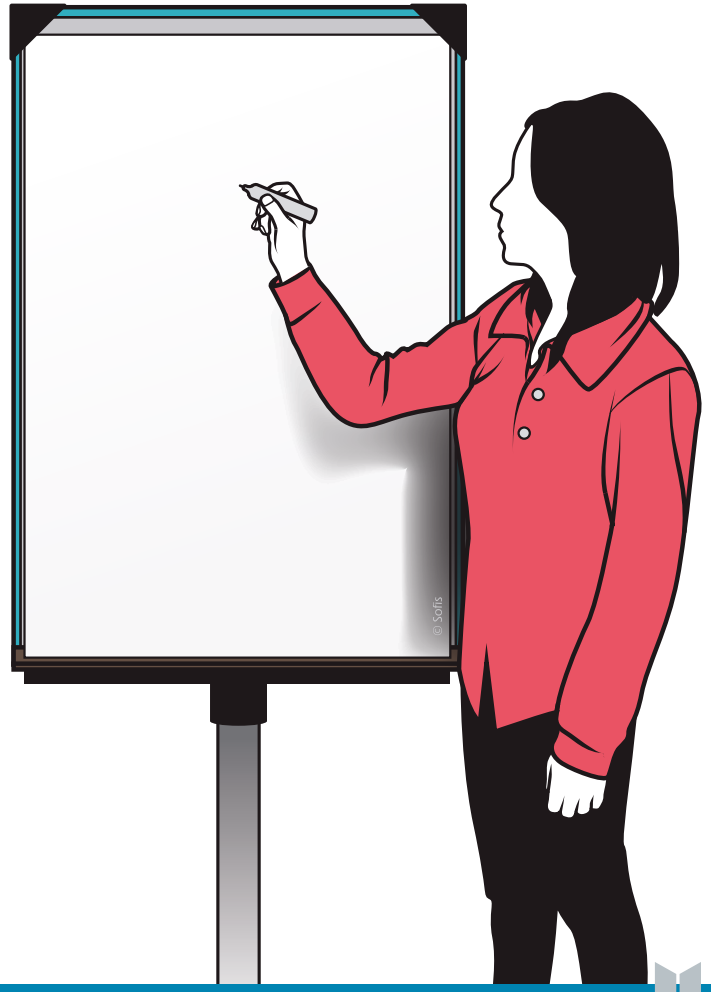
- Participer à l'évaluation des risques.
- Conseiller l'autorité territoriale.
- Sensibiliser les agents sur la prévention.
- Participer à l'analyse d'accidents.
- Assurer une veille en matière de SST.

FORMATIONS OBLIGATOIRES

© SOFIS 2026

FORMATIONS OBLIGATOIRES

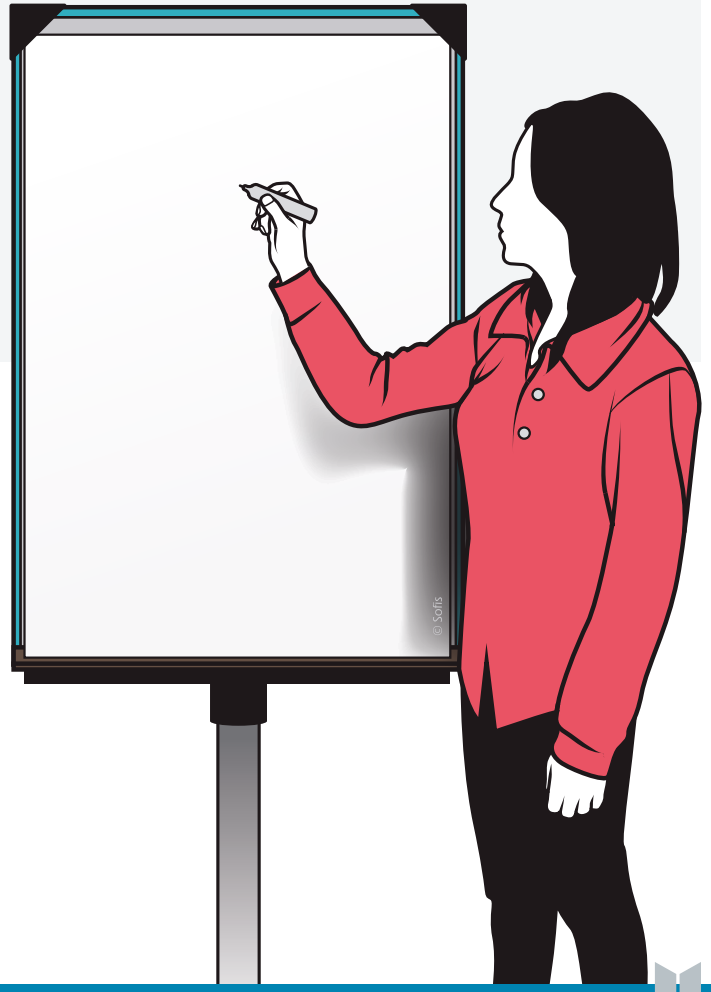
FORMATION PRÉALABLE À LA PRISE DE POSTE



FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION PRÉALABLE À LA PRISE DE POSTE

L'article 4 du décret n°85-603 prévoit une formation adaptée à la mission exercée.

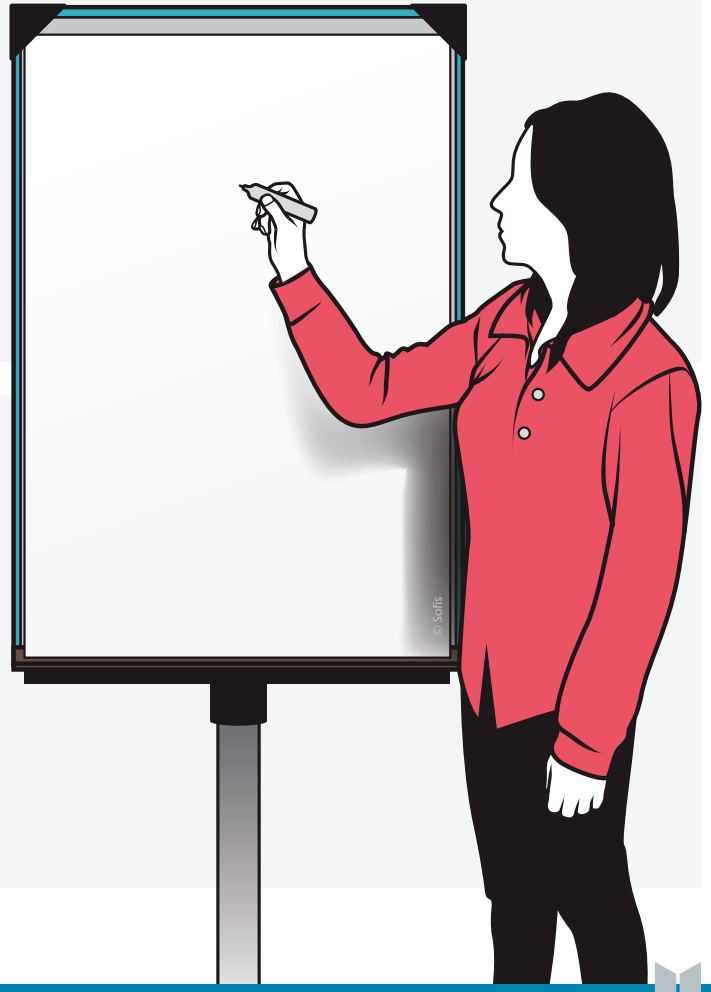


FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION PRÉALABLE À LA PRISE DE POSTE

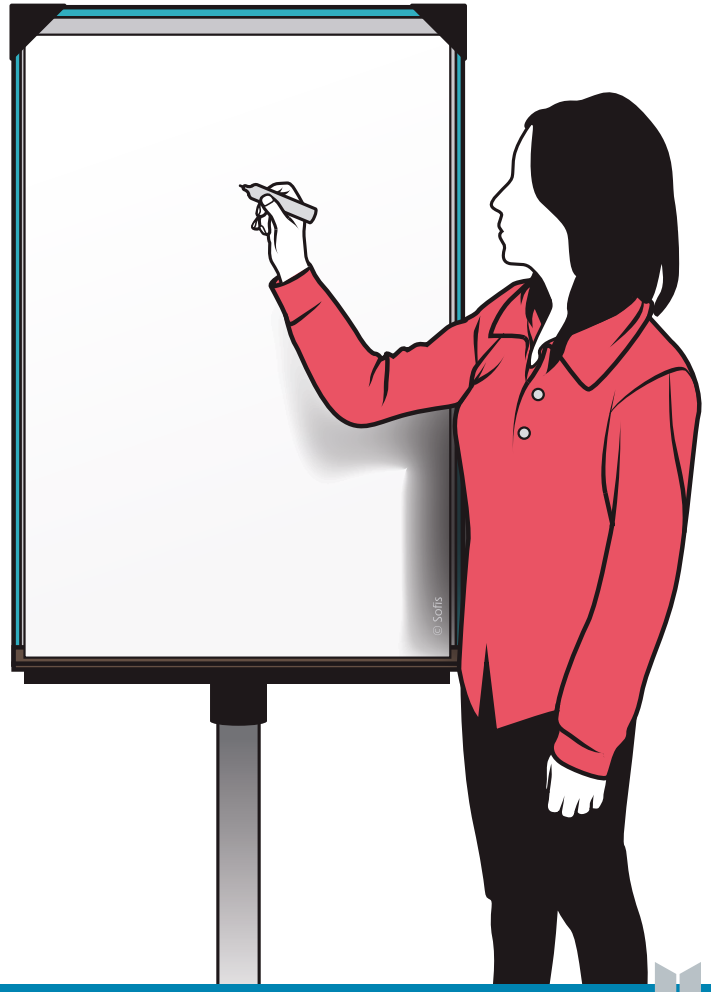
L'article 4 du décret n°85-603 prévoit une formation adaptée à la mission exercée.

L'arrêté du 29 janvier 2015 précise que la durée de la formation est de 5 jours.



FORMATIONS OBLIGATOIRES

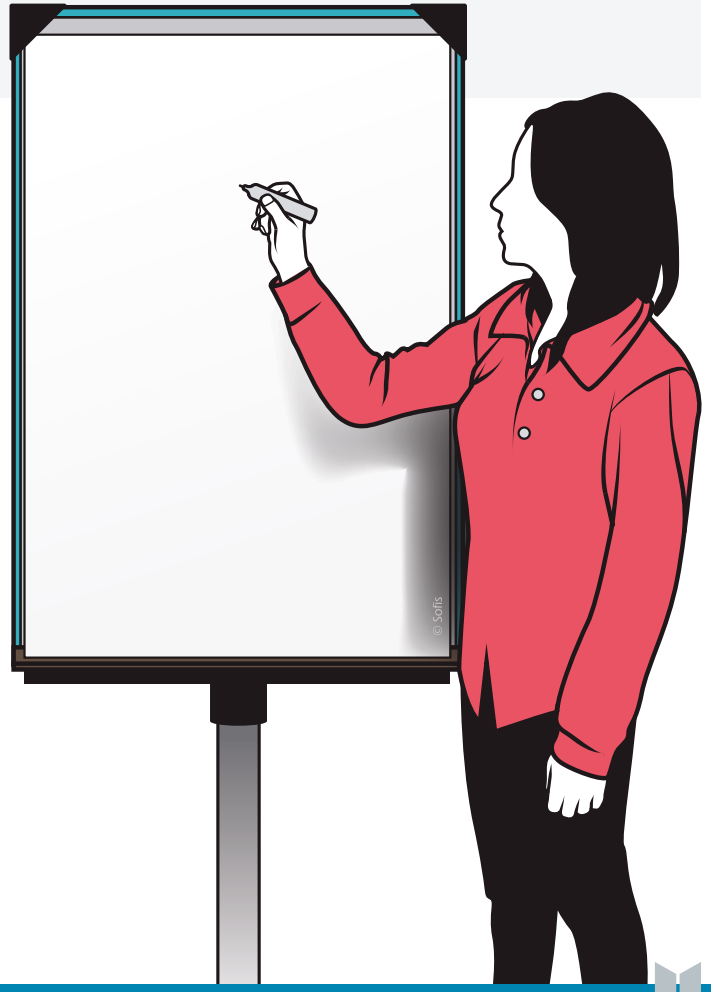
FORMATION CONTINUE



FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

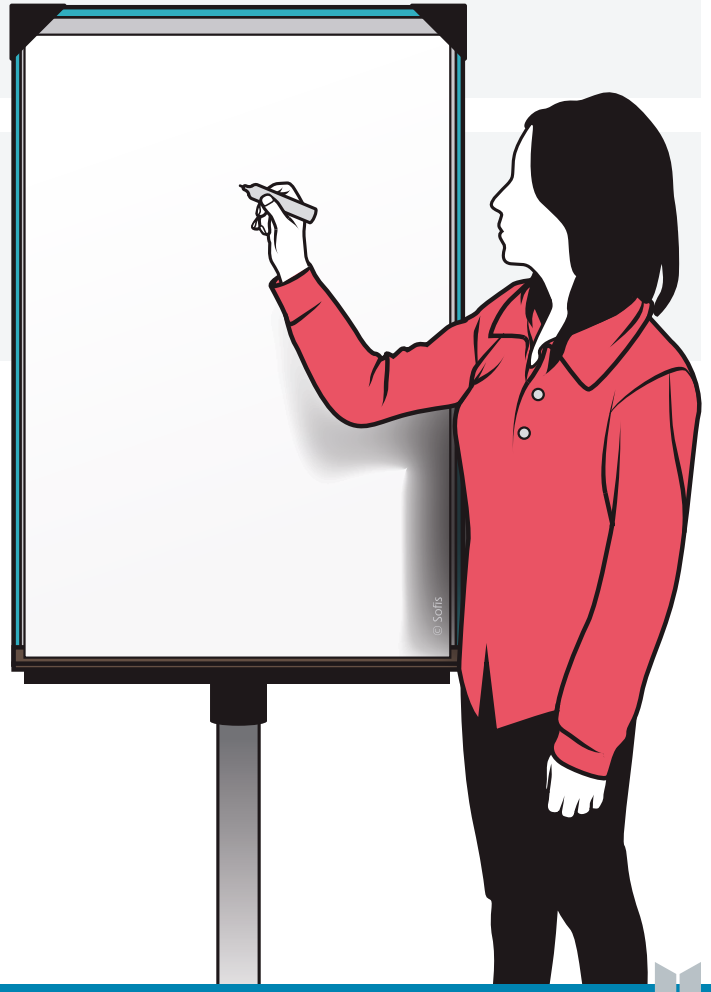
L'administration doit veiller au maintien et à l'actualisation des compétences.



FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

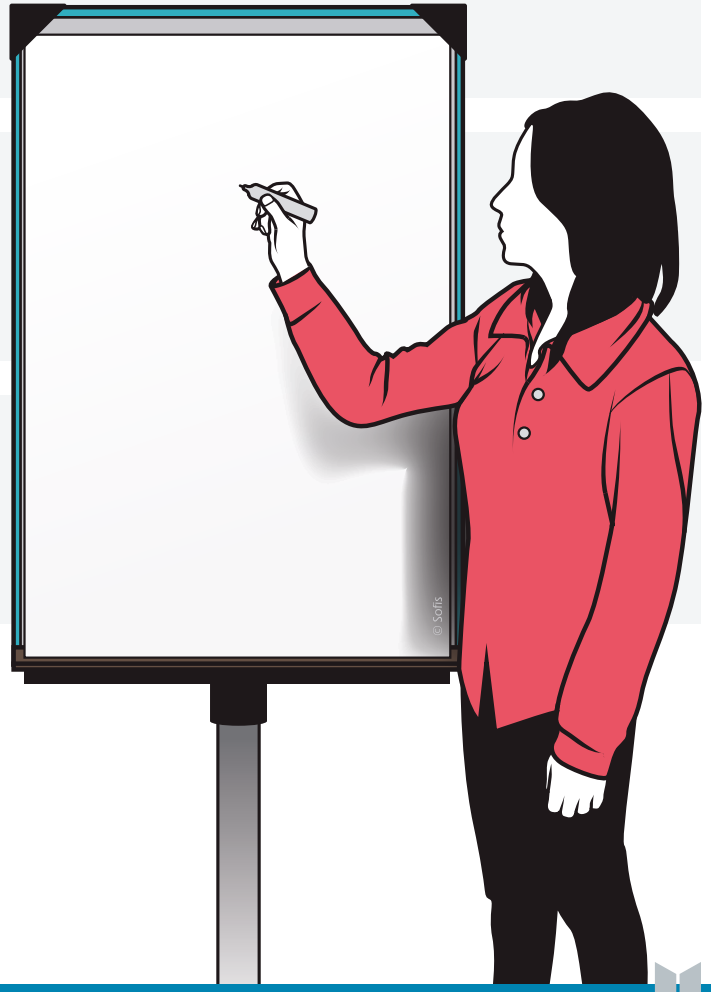
- L'administration doit veiller au maintien et à l'actualisation des compétences.
- 2 jours l'année suivante de la nomination



FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

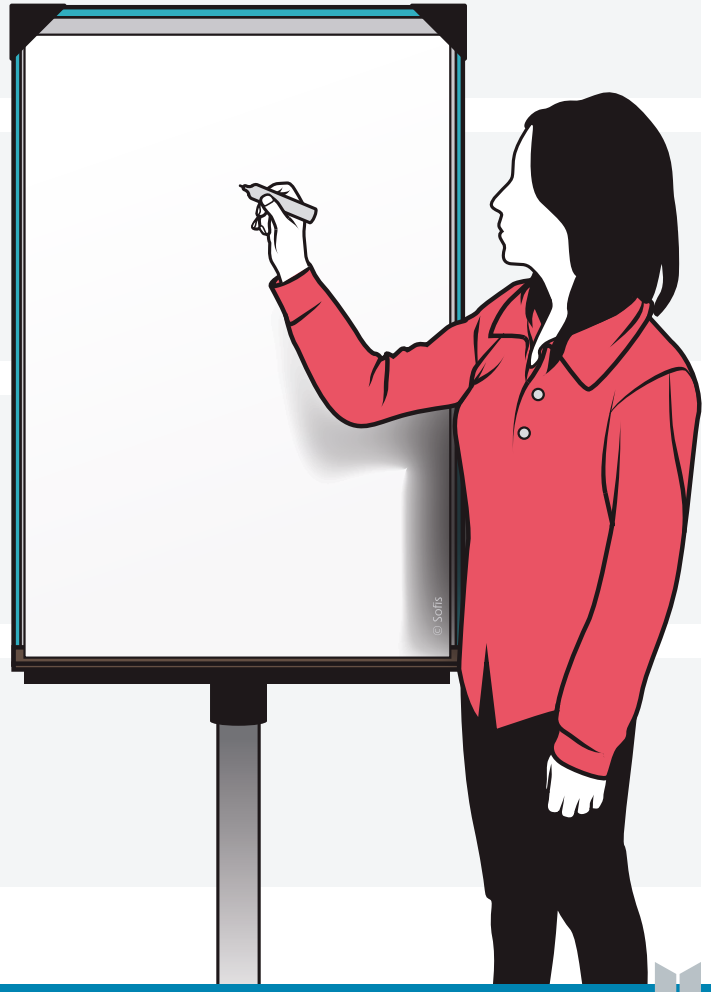
- L'administration doit veiller au maintien et à l'actualisation des compétences.
- 2 jours l'année suivante de la nomination
- 1 jour au minimum les années suivantes



FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE

- L'administration doit veiller au maintien et à l'actualisation des compétences.
- 2 jours l'année suivante de la nomination
- 1 jour au minimum les années suivantes
- Les modalités sont précisées dans l'arrêté du 29 janvier 2015.



À RETENIR

© SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'assistant de prévention

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'assistant de prévention

Conseiller

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'assistant de prévention

- Conseiller
- Sensibiliser

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'assistant de prévention

- Conseiller
- Sensibiliser
- Évaluer

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'assistant de prévention

- Conseiller
- Sensibiliser
- Évaluer
- Alerter

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'assistant de prévention

- Conseiller
- Sensibiliser
- Évaluer
- Alerter
- Accompagner

À RETENIR

L'assistant de prévention est le relais de proximité de la politique de prévention.

À RETENIR

L'assistant de prévention est le relais de proximité de la politique de prévention.

Il aide la collectivité à identifier les risques, à mettre en œuvre les actions de prévention et à développer une culture de sécurité.

À RETENIR

L'assistant de prévention est le relais de proximité de la politique de prévention.

Il aide la collectivité à identifier les risques, à mettre en œuvre les actions de prévention et à développer une culture de sécurité.

Il ne dispose toutefois d'aucun pouvoir hiérarchique ou disciplinaire et ne se substitue jamais à l'autorité territoriale, qui demeure juridiquement responsable de la santé et de la sécurité des agents.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le **conseiller de prévention**

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Le conseiller de prévention est **l'acteur de coordination** de la prévention des risques professionnels au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local.

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il est généralement **désigné** lorsque :

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il est généralement **désigné** lorsque :

La taille de la collectivité est importante.

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il est généralement **désigné** lorsque :

- La taille de la collectivité est importante.
- Plusieurs assistants de prévention sont en fonction.

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il est généralement **désigné** lorsque :

- La taille de la collectivité est importante.
- Plusieurs assistants de prévention sont en fonction.
- Les risques professionnels nécessitent une coordination renforcée.

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Il est généralement **désigné** lorsque :

- La taille de la collectivité est importante.
- Plusieurs assistants de prévention sont en fonction.
- Les risques professionnels nécessitent une coordination renforcée.
- L'organisation comporte plusieurs sites ou services.

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Le conseiller de prévention constitue souvent le référent technique principal de la collectivité en matière de santé et de sécurité au travail (SST).

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Le conseiller de prévention constitue souvent le référent technique principal de la collectivité en matière de santé et de sécurité au travail (SST).

Le cadre réglementaire est le même que pour l'assistant (Art 4 du décret 85-603).

MISSIONS PRINCIPALES

MISSIONS PRINCIPALES

Coordonner les assistants de prévention.

MISSIONS PRINCIPALES

- Coordonner les assistants de prévention.
- Conseiller l'autorité territoriale.

MISSIONS PRINCIPALES

- Coordonner les assistants de prévention.
- Conseiller l'autorité territoriale.
- Piloter l'évaluation des risques.

MISSIONS PRINCIPALES

- Coordonner les assistants de prévention.
- Conseiller l'autorité territoriale.
- Piloter l'évaluation des risques.
- Analyser les accidents et les maladies professionnelles.

MISSIONS PRINCIPALES

- Coordonner les assistants de prévention.
- Conseiller l'autorité territoriale.
- Piloter l'évaluation des risques.
- Analyser les accidents et les maladies professionnelles.
- Participer au dialogue social.

MISSIONS PRINCIPALES

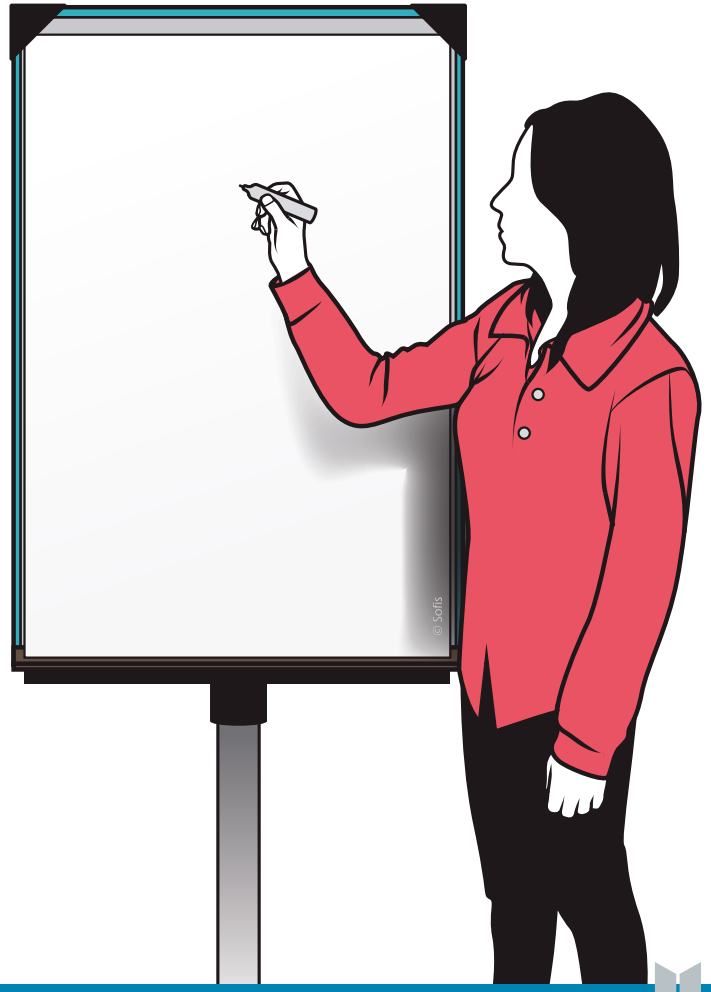
- Coordonner les assistants de prévention.
- Conseiller l'autorité territoriale.
- Piloter l'évaluation des risques.
- Analyser les accidents et les maladies professionnelles.
- Participer au dialogue social.
- Développer la culture de prévention.

FORMATIONS OBLIGATOIRES

 © SOFIS 2026

FORMATIONS OBLIGATOIRES

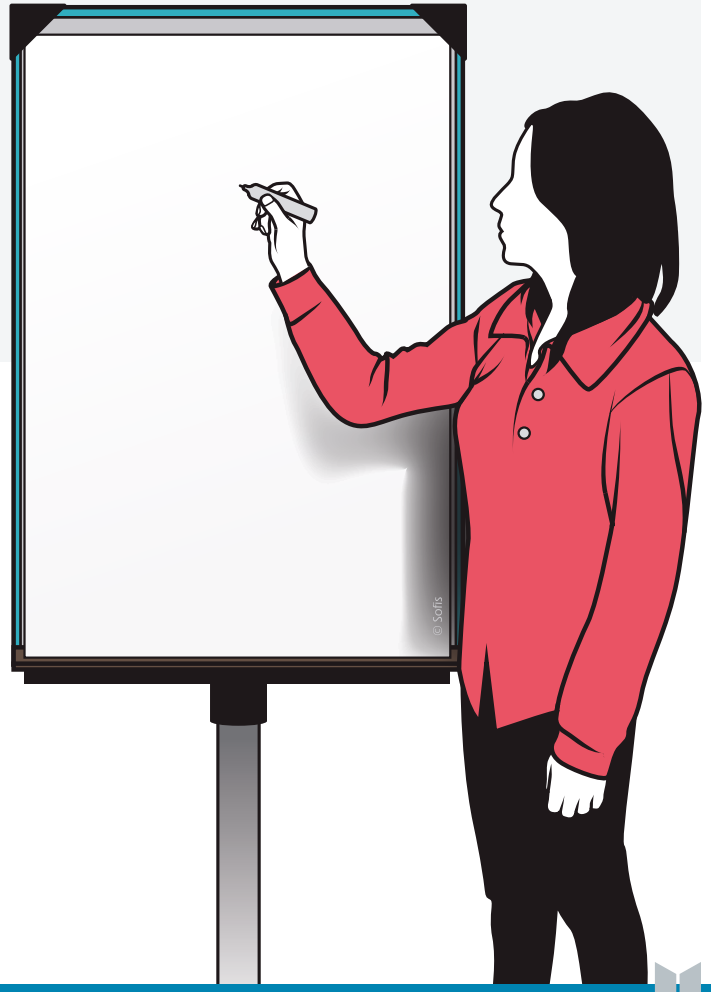
FORMATION PRÉALABLE À LA PRISE DE POSTE



FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION PRÉALABLE À LA PRISE DE POSTE

L'article 4 du décret n°85-603 prévoit une formation adaptée à la mission exercée.

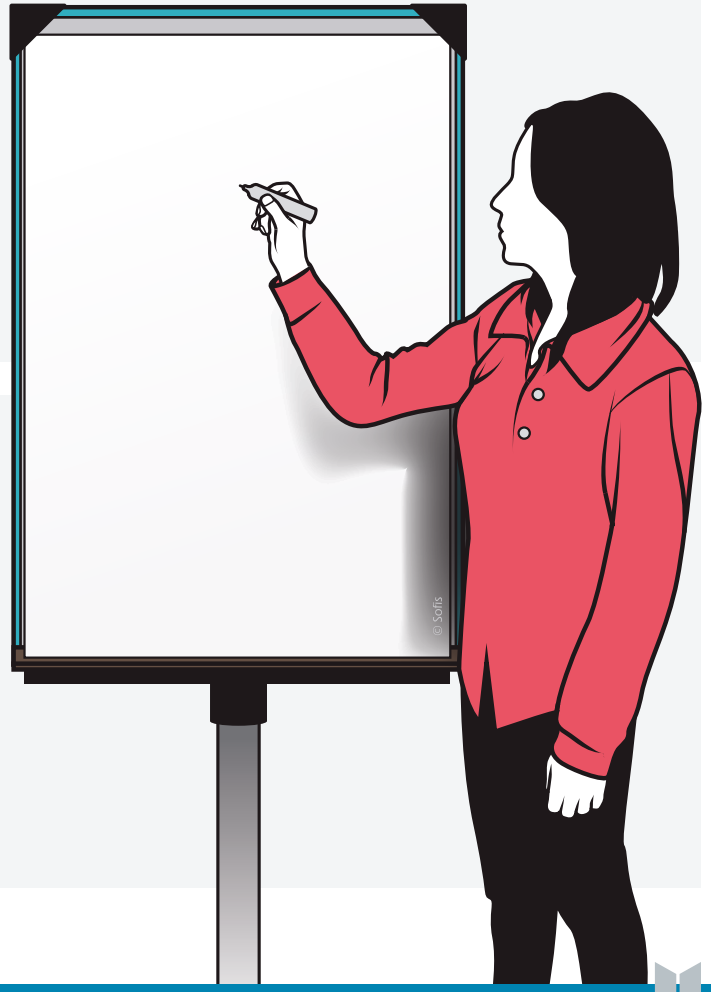


FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION PRÉALABLE À LA PRISE DE POSTE

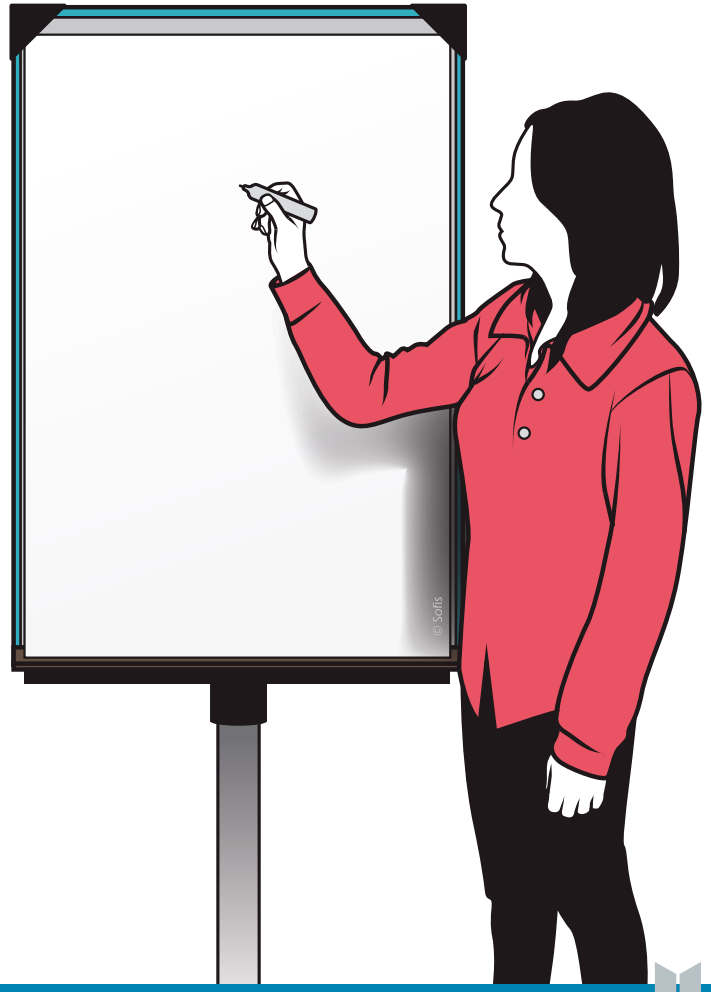
L'article 4 du décret n°85-603 prévoit une formation adaptée à la mission exercée.

L'arrêté du 29 janvier 2015 précise que la durée de la formation est de 7 jours.



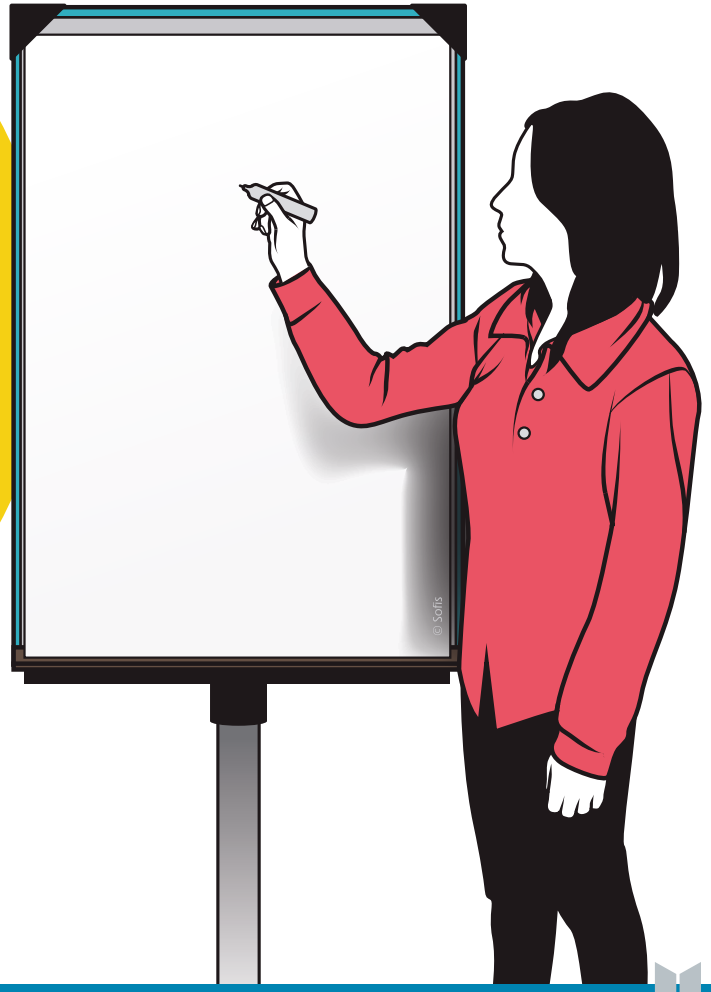
FORMATIONS OBLIGATOIRES

FORMATION CONTINUE



FORMATIONS OBLIGATOIRES
FORMATION CONTINUE

Mêmes dispositions que pour les assistants de prévention



COMPARAISON ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

© SOFIS 2026

COMPARAISON ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

Critère	Assistant de prévention	Conseiller de prévention
Niveau d'action	Proximité	Coordination
Périmètre	Service ou site	Collectivité ou direction
Missions	Mise en œuvre et suivi	Pilotage et coordination
Relation avec la direction	Opérationnelle	Stratégique
Coordination d'autres acteurs	Non	Oui
Expertise attendue	Généraliste	Approfondie

 © SOFIS 2026

RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS

 © SOFIS 2026

RELATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS

Acteur	Nature de la relation
Autorité territoriale	Conseil stratégique
DGS	Coordination opérationnelle
Assistant de prévention	Animation et encadrement fonctionnel
ACFI	Suivi des inspections
Médecin du travail	Expertise complémentaire
F3SCT	Appui technique
Centre de gestion	Appui méthodologique

© SOFIS 2026

À RETENIR

 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du conseiller de prévention

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du conseiller de prévention

Coordonner

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du conseiller de prévention

- Coordonner
- Conseiller

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du conseiller de prévention

- Coordonner
- Conseiller
- Piloter

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du conseiller de prévention

- Coordonner
- Conseiller
- Piloter
- Analyser

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du conseiller de prévention

- Coordonner
- Conseiller
- Piloter
- Analyser
- Améliorer

MESSAGE CLÉ

© SOFIS 2026

MESSAGE CLÉ

Le conseiller de prévention est le pilote technique de la démarche de prévention dans la collectivité.

© SOFIS 2026

MESSAGE CLÉ

Le conseiller de prévention est le pilote technique de la démarche de prévention dans la collectivité.

Il coordonne les assistants de prévention, apporte son expertise à l'autorité territoriale et contribue au déploiement de la politique SST.

© SOFIS 2026

MESSAGE CLÉ

Le conseiller de prévention est le pilote technique de la démarche de prévention dans la collectivité.

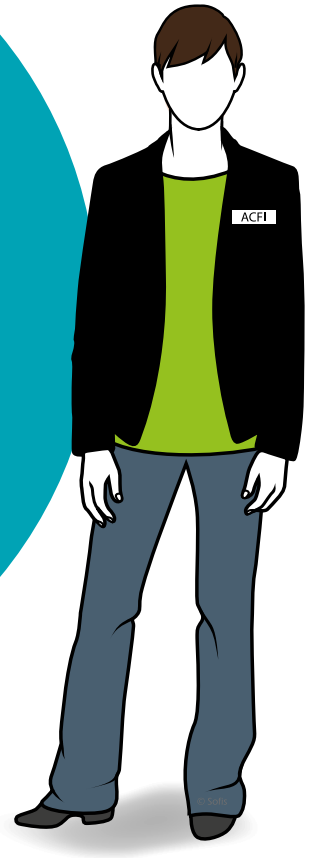
Il coordonne les assistants de prévention, apporte son expertise à l'autorité territoriale et contribue au déploiement de la politique SST.

Il n'exerce toutefois aucun pouvoir d'inspection ni aucune responsabilité d'employeur : l'autorité territoriale demeure responsable de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité.

© SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection - **ACFI**



 © SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

L'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) est l'acteur chargé du contrôle interne de l'application des règles de santé et de sécurité au travail au sein des collectivités territoriales et établissements publics.

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

L'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) est l'acteur chargé du contrôle interne de l'application des règles de santé et de sécurité au travail au sein des collectivités territoriales et établissements publics.

Il constitue l'équivalent de l'ISST dans la Fonction publique d'État.

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

L'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) est l'acteur chargé du contrôle interne de l'application des règles de santé et de sécurité au travail au sein des collectivités territoriales et établissements publics.

Il constitue l'équivalent de l'ISST dans la Fonction publique d'État.

L'ACFI intervient de manière indépendante pour vérifier le respect des règles applicables en matière de santé et sécurité au travail et proposer toute mesure susceptible d'améliorer la prévention des risques professionnels.

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

 © SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

LIVRE VIII DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Prévention et protection en matière de santé et sécurité au travail

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

LIVRE VIII DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Prévention et protection en matière de santé et sécurité au travail

ARTICLE L811-1 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Droit des agents publics à une protection en matière de santé et de sécurité au travail.

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

LIVRE VIII DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Prévention et protection en matière de santé et sécurité au travail

ARTICLE L811-1 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Droit des agents publics à une protection en matière de santé et de sécurité au travail.

ARTICLE 5 DU DÉCRET N°85-603

Les autorités territoriales désignent un ou plusieurs agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) ou peuvent confier cette mission au Centre de gestion.

 © SOFIS 2026

DÉSIGNATION DE L'ACFI

© SOFIS 2026

DÉSIGNATION DE L'ACFI

Un agent de la collectivité

© SOFIS 2026

DÉSIGNATION DE L'ACFI

Un agent de la collectivité	Désigné directement par l'autorité territoriale.

© SOFIS 2026

DÉSIGNATION DE L'ACFI

Un agent de la collectivité

Désigné directement par l'autorité territoriale.

Un agent mis à disposition par le Centre de gestion

© SOFIS 2026

DÉSIGNATION DE L'ACFI

Un agent de la collectivité	Désigné directement par l'autorité territoriale.
Un agent mis à disposition par le Centre de gestion	Solution la plus fréquente dans les petites et moyennes collectivités.

© SOFIS 2026

DÉSIGNATION DE L'ACFI

Un agent de la collectivité	Désigné directement par l'autorité territoriale.
Un agent mis à disposition par le Centre de gestion	Solution la plus fréquente dans les petites et moyennes collectivités.
Un agent mutualisé	

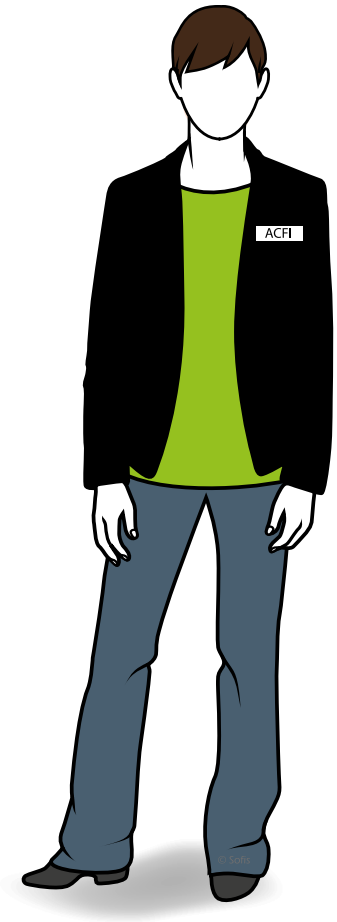
© SOFIS 2026

DÉSIGNATION DE L'ACFI

Un agent de la collectivité	Désigné directement par l'autorité territoriale.
Un agent mis à disposition par le Centre de gestion	Solution la plus fréquente dans les petites et moyennes collectivités.
Un agent mutualisé	Entre plusieurs collectivités ou établissements publics.

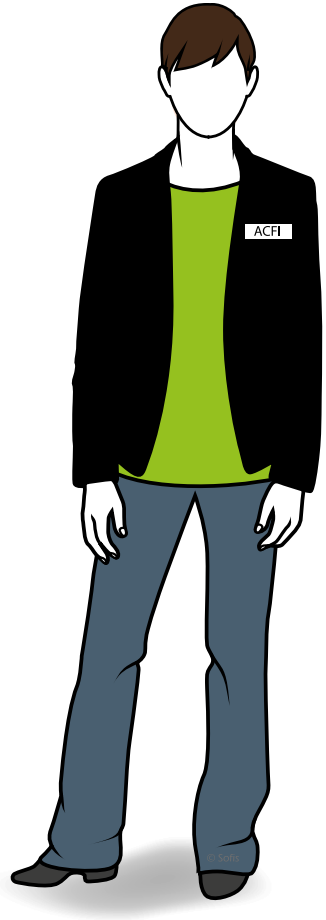
© SOFIS 2026

MISSIONS PRINCIPALES



MISSIONS PRINCIPALES

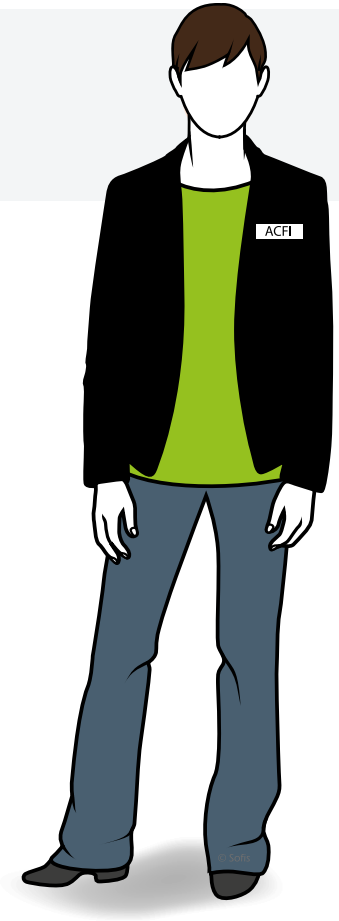
Contrôler l'application de la réglementation.



 © SOFIS 2026

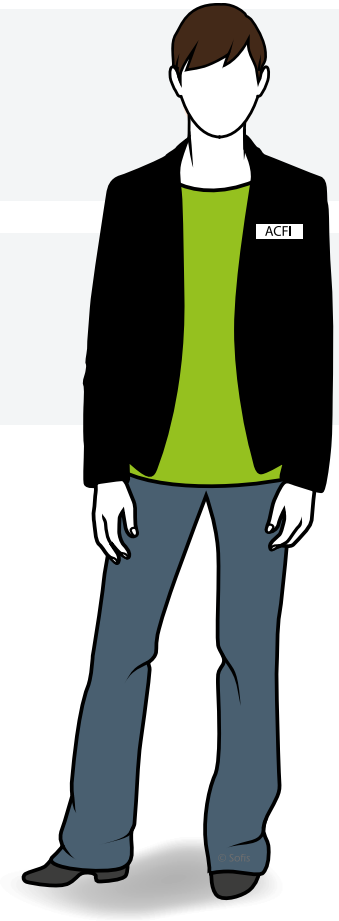
MISSIONS PRINCIPALES

- Contrôler l'application de la réglementation.
- Réaliser des inspections.



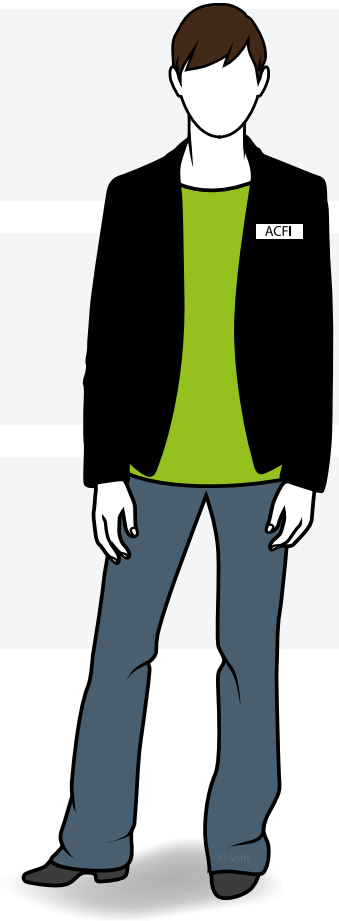
MISSIONS PRINCIPALES

- Contrôler l'application de la réglementation.
- Réaliser des inspections.
- Établir des rapports d'inspection.



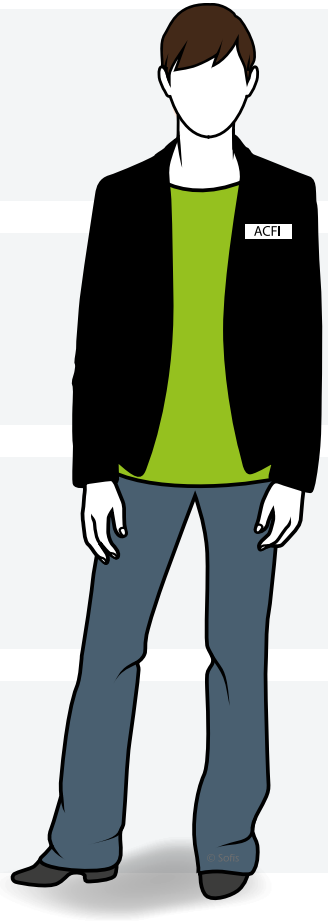
MISSIONS PRINCIPALES

- Contrôler l'application de la réglementation.
- Réaliser des inspections.
- Établir des rapports d'inspection.
- Proposer des mesures correctives.



MISSIONS PRINCIPALES

- Contrôler l'application de la réglementation.
- Réaliser des inspections.
- Établir des rapports d'inspection.
- Proposer des mesures correctives.
- Participer aux enquêtes.



 © SOFIS 2026

CE QUE L'ACFI NE PEUT PAS FAIRE

© SOFIS 2026

CE QUE L'ACFI NE PEUT PAS FAIRE

Contrairement à l'inspecteur du travail :

CE QUE L'ACFI NE PEUT PAS FAIRE

Contrairement à l'inspecteur du travail :

- Il ne rédige pas de procès-verbal pénal.

© SOFIS 2026

CE QUE L'ACFI NE PEUT PAS FAIRE

Contrairement à l'inspecteur du travail :

- Il ne rédige pas de procès-verbal pénal. ☒
- Il ne prononce pas de sanction. ☒

© SOFIS 2026

CE QUE L'ACFI NE PEUT PAS FAIRE

Contrairement à l'inspecteur du travail :

- Il ne rédige pas de procès-verbal pénal. ☒
- Il ne prononce pas de sanction. ☒
- Il ne met pas officiellement en demeure la collectivité. ☒

© SOFIS 2026

CE QUE L'ACFI NE PEUT PAS FAIRE

Contrairement à l'inspecteur du travail :

- Il ne rédige pas de procès-verbal pénal. ☒
- Il ne prononce pas de sanction. ☒
- Il ne met pas officiellement en demeure la collectivité. ☒
- Il ne dispose pas d'un pouvoir de police administrative. ☒

© SOFIS 2026

CE QUE L'ACFI NE PEUT PAS FAIRE

Contrairement à l'inspecteur du travail :

- Il ne rédige pas de procès-verbal pénal. ☒
- Il ne prononce pas de sanction. ☒
- Il ne met pas officiellement en demeure la collectivité. ☒
- Il ne dispose pas d'un pouvoir de police administrative. ☒
- Il ne peut pas suspendre une activité. ☒

© SOFIS 2026

FORMATION DES ACFI

© SOFIS 2026

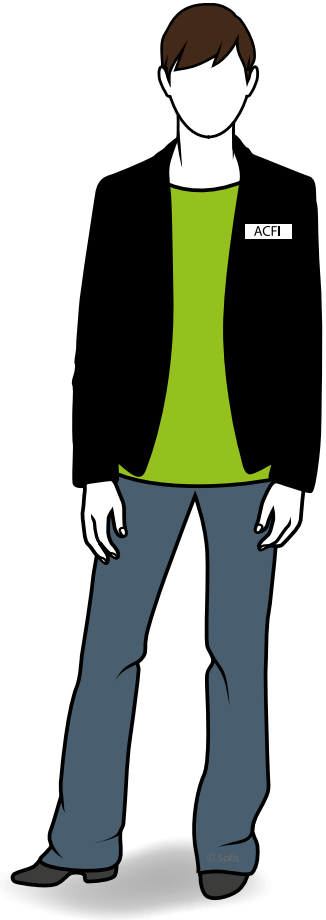
FORMATION DES ACFI

Le décret **ne prévoit pas** de diplôme obligatoire unique.

© SOFIS 2026

FORMATION DES ACFI

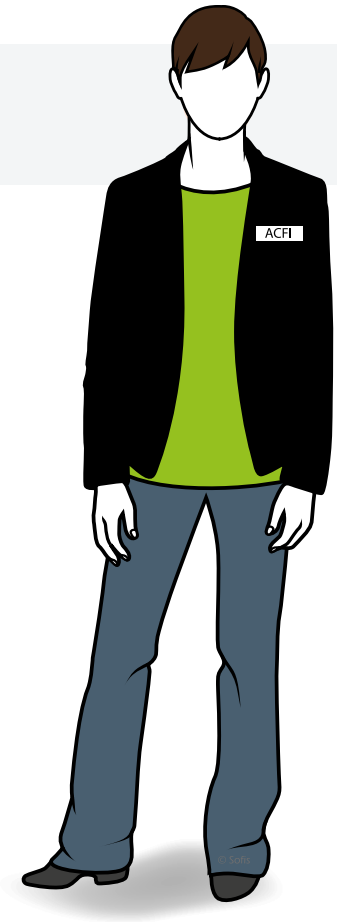
Toutefois, l'ACFI doit posséder des **compétences solides** en :



FORMATION DES ACFI

Toutefois, l'ACFI doit posséder des **compétences solides** en :

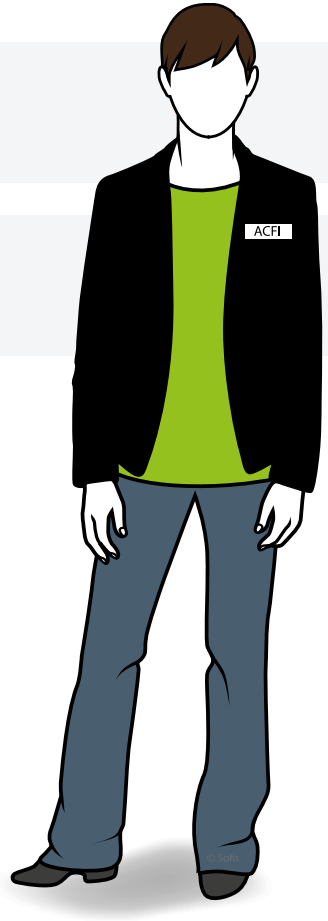
- Santé et sécurité au travail



FORMATION DES ACFI

Toutefois, l'ACFI doit posséder des **compétences solides** en :

- Santé et sécurité au travail
- Réglementation applicable à la FPT

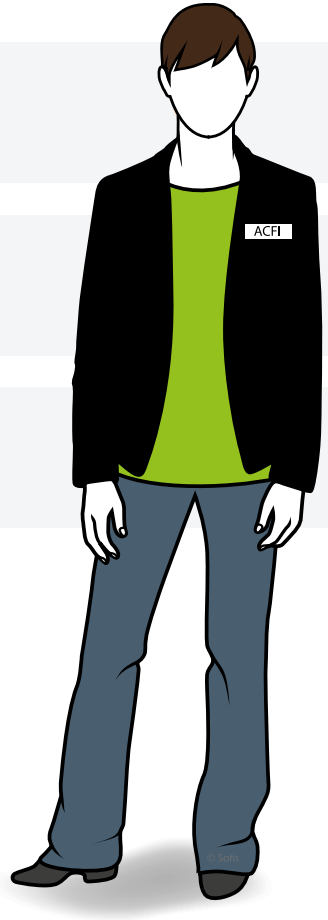


 © SOFIS 2026

FORMATION DES ACFI

Toutefois, l'ACFI doit posséder des **compétences solides** en :

- Santé et sécurité au travail
- Réglementation applicable à la FPT
- Inspection et audit

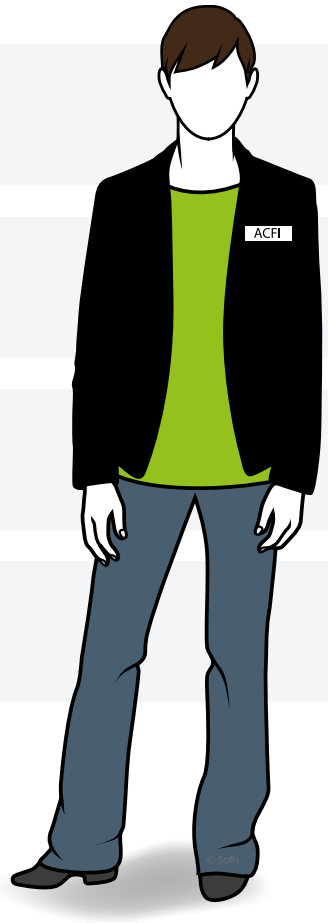


 © SOFIS 2026

FORMATION DES ACFI

Toutefois, l'ACFI doit posséder des **compétences solides** en :

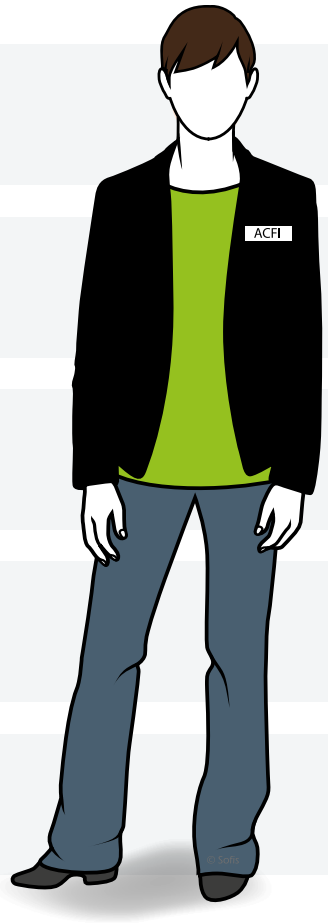
- Santé et sécurité au travail
- Réglementation applicable à la FPT
- Inspection et audit
- Analyse des risques



FORMATION DES ACFI

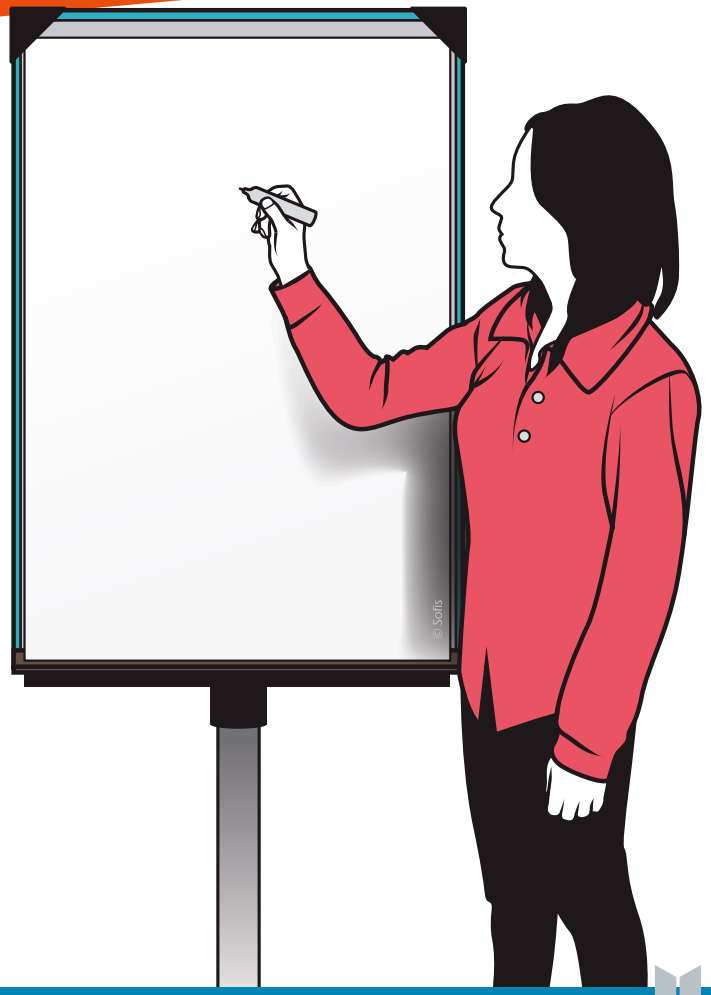
Toutefois, l'ACFI doit posséder des **compétences solides** en :

- Santé et sécurité au travail
- Réglementation applicable à la FPT
- Inspection et audit
- Analyse des risques
- Rédaction de rapports



FORMATION DES ACFI

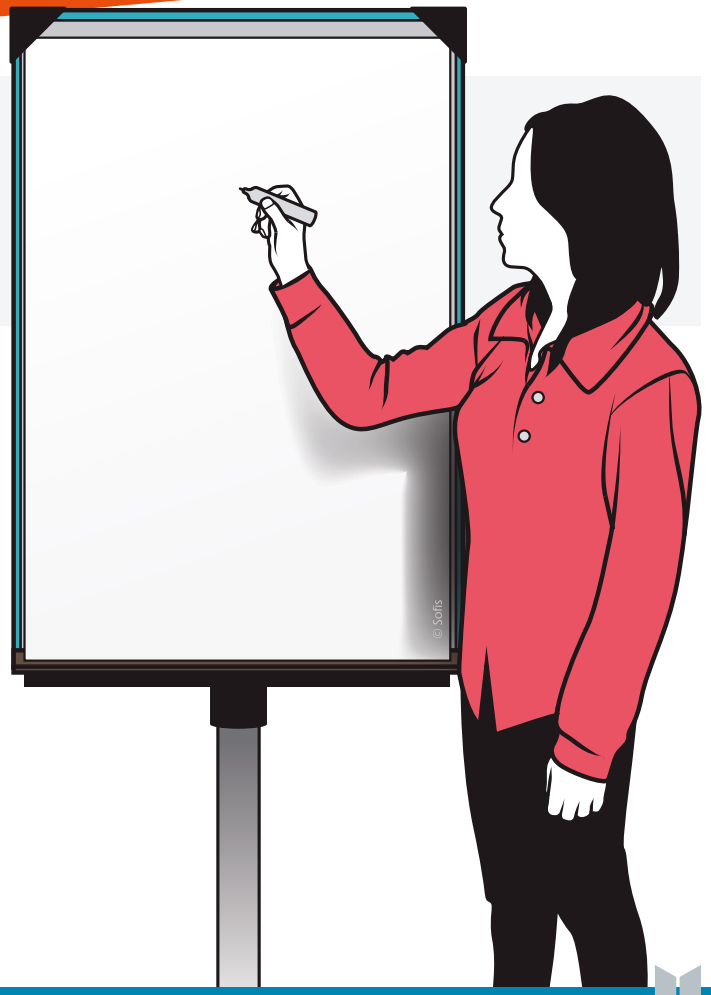
Les **Centres de gestion** proposent fréquemment :



FORMATION DES ACFI

Les **Centres de gestion** proposent fréquemment :

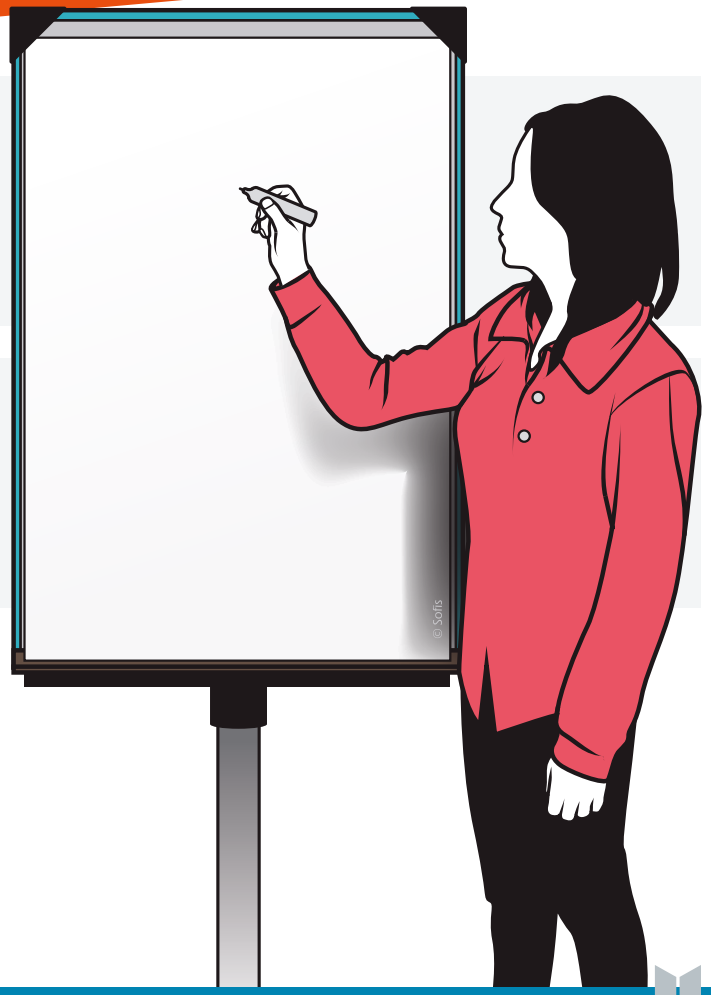
Des formations spécialisées ACFI



FORMATION DES ACFI

Les **Centres de gestion** proposent fréquemment :

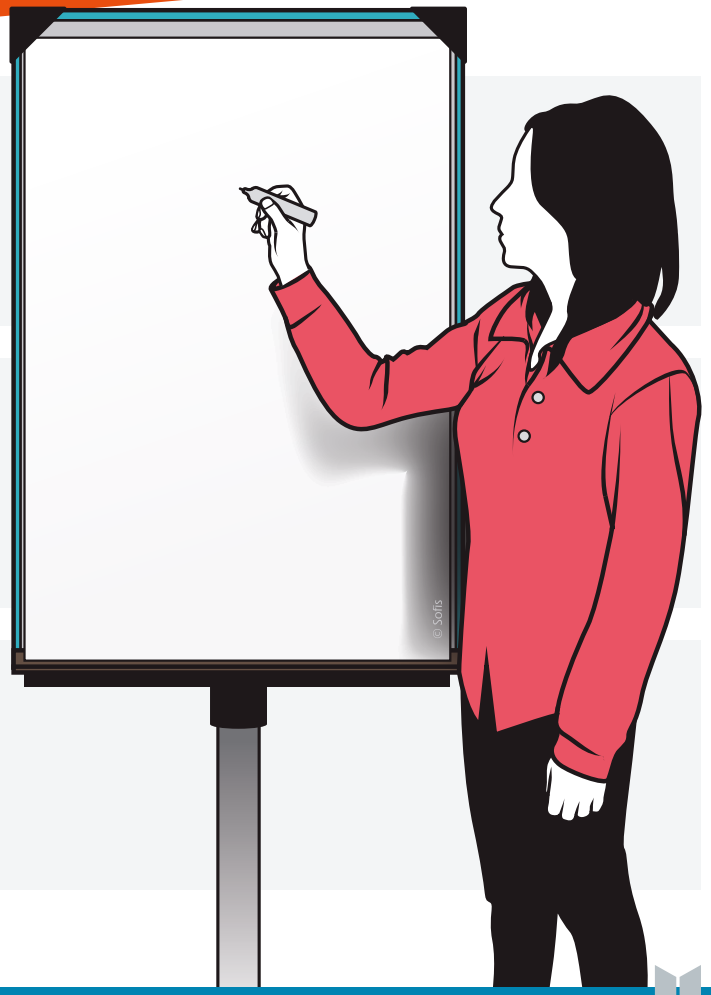
- Des formations spécialisées ACFI
- Des formations d'inspection



FORMATION DES ACFI

Les **Centres de gestion** proposent fréquemment :

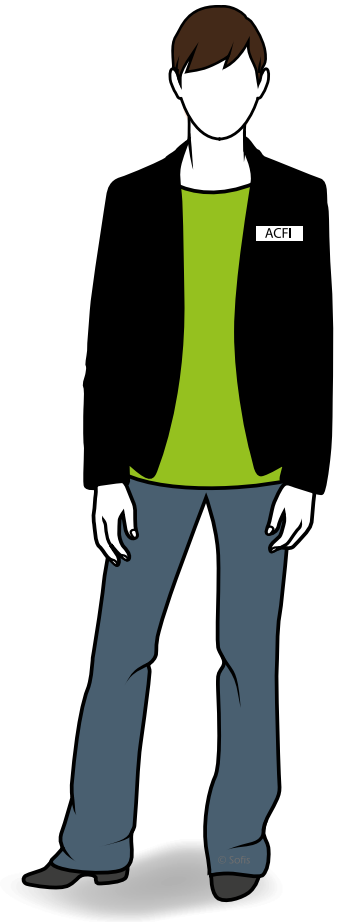
- Des formations spécialisées ACFI
- Des formations d'inspection
- Des mises à jour réglementaires



À RETENIR

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ACFI

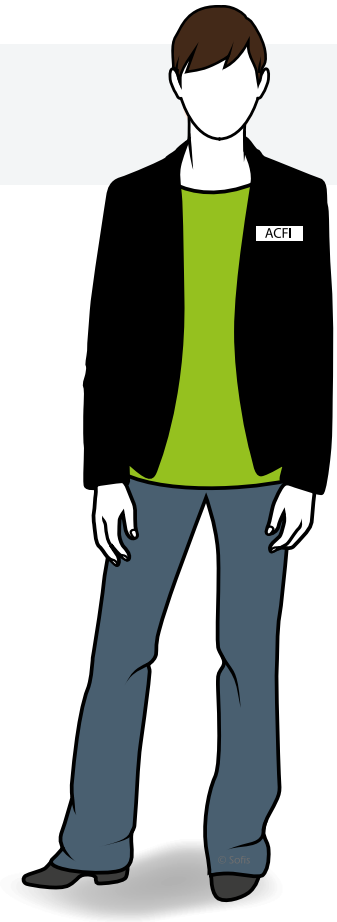


 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ACFI

Inspecter

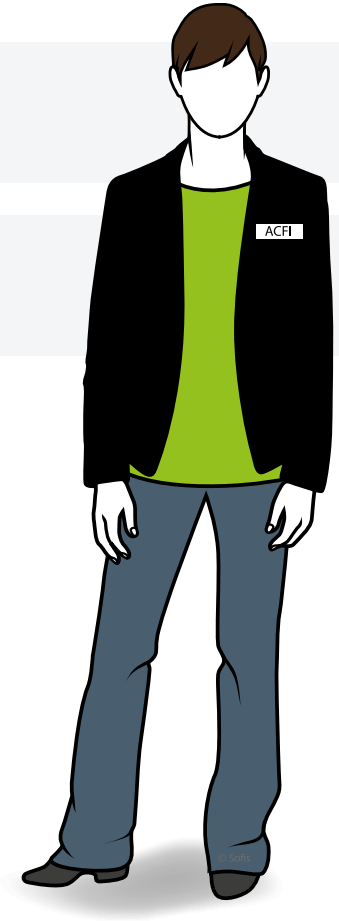


 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ACFI

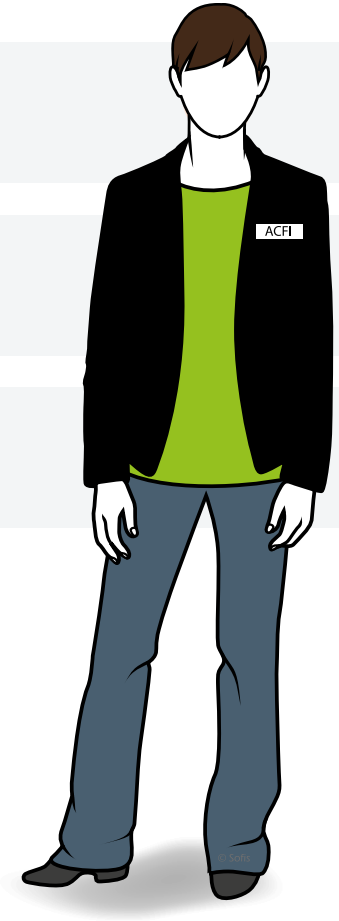
- Inspecter
- Contrôler



À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ACFI

- Inspecter
- Contrôler
- Évaluer

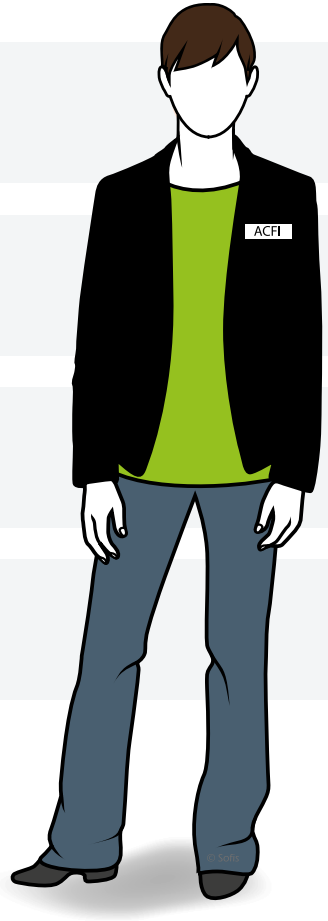


© SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ACFI

- Inspecter
- Contrôler
- Évaluer
- Recommander

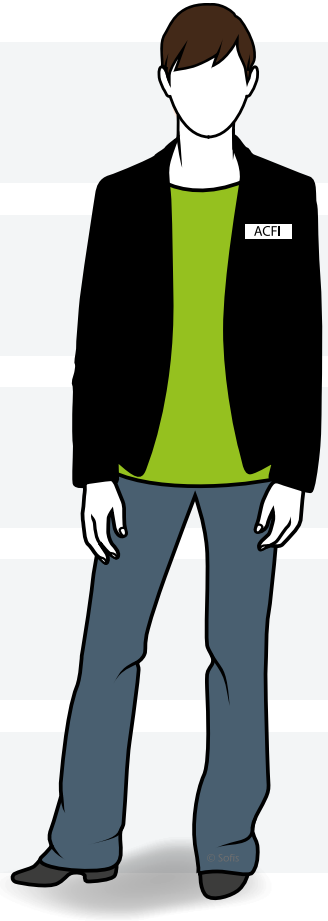


 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** de l'ACFI

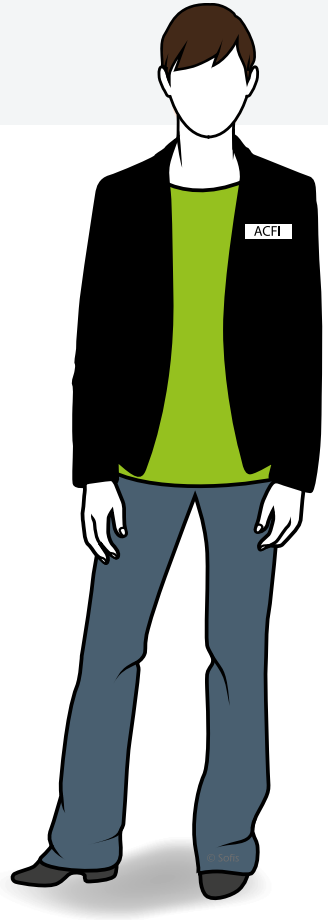
- Inspecter
- Contrôler
- Évaluer
- Recommander
- Alerter



 © SOFIS 2026

À RETENIR

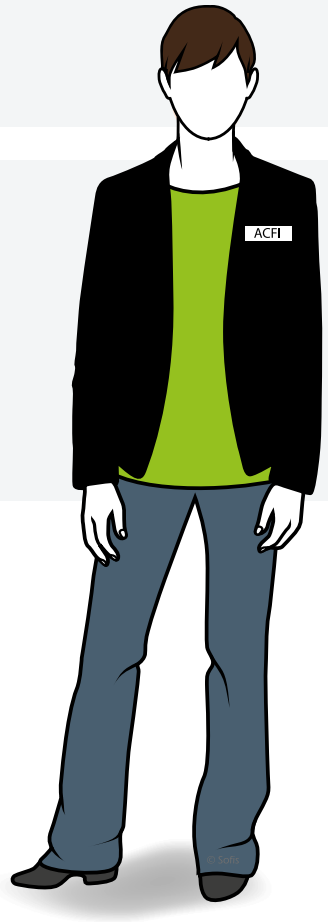
L'ACFI est l'autorité d'inspection interne de la Fonction publique territoriale.



À RETENIR

L'ACFI est l'autorité d'inspection interne de la Fonction publique territoriale.

Il contrôle l'application des règles de santé et de sécurité au travail, formule des recommandations et accompagne l'amélioration du système de prévention.

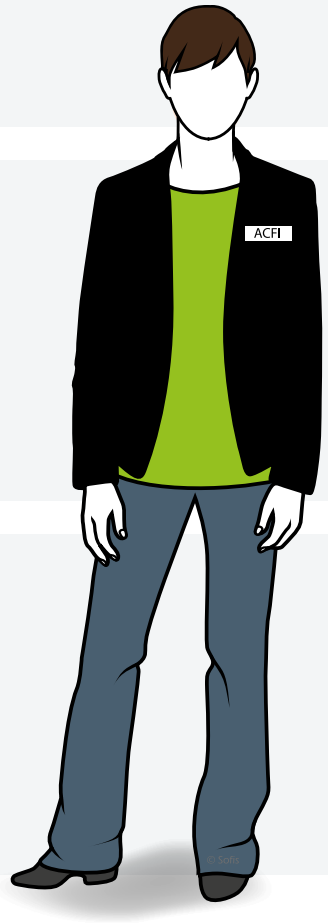


À RETENIR

L'ACFI est l'autorité d'inspection interne de la Fonction publique territoriale.

Il contrôle l'application des règles de santé et de sécurité au travail, formule des recommandations et accompagne l'amélioration du système de prévention.

Il ne dispose toutefois d'aucun pouvoir de sanction et ne se substitue jamais à l'autorité territoriale, qui demeure seule responsable de la santé et de la sécurité des agents.



 © SOFIS 2026

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le centre de gestion - **CDG**

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Le Centre de Gestion (CDG) est un établissement public local chargé d'accompagner les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dans la gestion de leurs ressources humaines, notamment en matière de santé et sécurité au travail (SST).

© SOFIS 2026

IDENTITÉ DE L'ACTEUR

Le Centre de Gestion (CDG) est un établissement public local chargé d'accompagner les collectivités territoriales et établissements publics affiliés dans la gestion de leurs ressources humaines, notamment en matière de santé et sécurité au travail (SST).

Au-delà de ses missions statutaires, le CDG constitue un acteur majeur de la prévention des risques professionnels, particulièrement pour les petites et moyennes collectivités qui ne disposent pas toujours de ressources internes spécialisées.

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

 © SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Les Centres de gestion sont régis par les dispositions du CGFP relatives à la fonction publique territoriale et aux missions de gestion mutualisées des collectivités.

© SOFIS 2026

CADRE RÉGLEMENTAIRE

CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Les Centres de gestion sont régis par les dispositions du CGFP relatives à la fonction publique territoriale et aux missions de gestion mutualisées des collectivités.

DÉCRET N° 85-603 DU 10 JUIN 1985

Le décret prévoit l'intervention du Centre de gestion dans plusieurs domaines relatifs à la prévention :

- Médecine professionnelle et préventive ;
- Fonction d'inspection (ACFI) ;
- Conseil en prévention ;
- Accompagnement des collectivités.

 © SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE

Le Centre de gestion
n'est pas l'employeur
des agents territoriaux.

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE

Il agit **comme** :

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE

Il agit **comme** :

- Un organisme ressource

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE

Il agit **comme** :

- Un organisme ressource
- Un organisme de conseil

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE

Il agit **comme** :

- Un organisme ressource
- Un organisme de conseil
- Un organisme d'appui technique

© SOFIS 2026

POSITIONNEMENT DANS L'ORGANISATION TERRITORIALE

Il agit **comme** :

- Un organisme ressource
- Un organisme de conseil
- Un organisme d'appui technique
- Un prestataire de services mutualisés

© SOFIS 2026

MISSIONS DES CDG

© SOFIS 2026

MISSIONS DES CDG

Assurer le service de médecine préventive.

 © SOFIS 2026

MISSIONS DES CDG

- Assurer le service de médecine préventive.
- Mettre à disposition un ACFI.

© SOFIS 2026

MISSIONS DES CDG

- Assurer le service de médecine préventive.
- Mettre à disposition un ACFI.
- Conseiller les collectivités.

© SOFIS 2026

MISSIONS DES CDG

- Assurer le service de médecine préventive.
- Mettre à disposition un ACFI.
- Conseiller les collectivités.
- Accompagner le DUERP.

© SOFIS 2026

MISSIONS DES CDG

- Assurer le service de médecine préventive.
- Mettre à disposition un ACFI.
- Conseiller les collectivités.
- Accompagner le DUERP.
- Former les acteurs de prévention.

© SOFIS 2026

MISSIONS DES CDG

- Assurer le service de médecine préventive.
- Mettre à disposition un ACFI.
- Conseiller les collectivités.
- Accompagner le DUERP.
- Former les acteurs de prévention.
- Réaliser des études et des expertises.

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉ

 © SOFIS 2026

RESPONSABILITÉ

Le CDG est responsable de la **qualité des prestations** qu'il fournit :

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉ

Le CDG est responsable de la **qualité des prestations** qu'il fournit :

- Médecine de prévention

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉ

Le CDG est responsable de la **qualité des prestations** qu'il fournit :

- Médecine de prévention
- Inspection

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉ

Le CDG est responsable de la **qualité des prestations** qu'il fournit :

- Médecine de prévention
- Inspection
- Conseil

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉ

Le CDG est responsable de la **qualité des prestations** qu'il fournit :

- Médecine de prévention
- Inspection
- Conseil
- Accompagnement technique

© SOFIS 2026

RESPONSABILITÉ

Toutefois, il **ne se substitue jamais** à l'employeur public.

© SOFIS 2026

À RETENIR

 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du Centre de Gestion

© SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du Centre de Gestion

- Accompagner

© SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du Centre de Gestion

- Accompagner
- Mutualiser

© SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du Centre de Gestion

- Accompagner
- Mutualiser
- Former

 © SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du Centre de Gestion

- Accompagner
- Mutualiser
- Former
- Conseiller

© SOFIS 2026

À RETENIR

Les **5 mots-clés** du Centre de Gestion

- Accompagner
- Mutualiser
- Former
- Conseiller
- Expertiser

© SOFIS 2026

À RETENIR

Le Centre de gestion est le partenaire privilégié des collectivités territoriales en matière de santé et sécurité au travail.

© SOFIS 2026

À RETENIR

Le Centre de gestion est le partenaire privilégié des collectivités territoriales en matière de santé et sécurité au travail.

Il apporte des ressources, des compétences et des services mutualisés (médecine du travail, ACFI, conseil, formation).

© SOFIS 2026

À RETENIR

Le Centre de gestion est le partenaire privilégié des collectivités territoriales en matière de santé et sécurité au travail.

Il apporte des ressources, des compétences et des services mutualisés (médecine du travail, ACFI, conseil, formation).

Toutefois, il n'est jamais l'employeur et ne se substitue pas à l'autorité territoriale, qui reste responsable de la santé et de la sécurité des agents.

© SOFIS 2026

ACTEURS
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

 © SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Rôle du directeur d'établissement

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Rôle du directeur d'établissement

Le directeur assume la responsabilité légale de l'employeur en garantissant la santé et la sécurité des agents hospitaliers.

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Rôle du directeur d'établissement

Le directeur assume la responsabilité légale de l'employeur en garantissant la santé et la sécurité des agents hospitaliers.

Chargés de prévention

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Rôle du directeur d'établissement

Le directeur assume la responsabilité légale de l'employeur en garantissant la santé et la sécurité des agents hospitaliers.

Chargés de prévention

Ils participent activement à la mise en œuvre des politiques de prévention et soutiennent les équipes opérationnelles sur le terrain.

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Médecine et services de santé au travail

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Médecine et services de santé au travail

Ces services jouent un rôle clé pour accompagner les contraintes spécifiques du secteur hospitalier et protéger les agents.

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Médecine et services de santé au travail

Ces services jouent un rôle clé pour accompagner les contraintes spécifiques du secteur hospitalier et protéger les agents.

Représentants du personnel et comités

© SOFIS 2026

LES ACTEURS INTERNES DE LA PRÉVENTION

Médecine et services de santé au travail

Ces services jouent un rôle clé pour accompagner les contraintes spécifiques du secteur hospitalier et protéger les agents.

Représentants du personnel et comités

Les représentants siègent dans des comités spécialisés pour défendre la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

© SOFIS 2026

POINT DE VIGILANCE JURIDIQUE

 © SOFIS 2026

POINT DE VIGILANCE JURIDIQUE

Contrairement à la Fonction publique d'État (assistant de prévention prévu par le décret n°82-453) et à la Fonction publique territoriale (assistant de prévention prévu par le décret n°85-603), il n'existe pas aujourd'hui de disposition réglementaire nationale imposant explicitement à un établissement de la Fonction publique hospitalière de désigner un « assistant de prévention ».

© SOFIS 2026

POINT DE VIGILANCE JURIDIQUE

Contrairement à la Fonction publique d'État (assistant de prévention prévu par le décret n°82-453) et à la Fonction publique territoriale (assistant de prévention prévu par le décret n°85-603), il n'existe pas aujourd'hui de disposition réglementaire nationale imposant explicitement à un établissement de la Fonction publique hospitalière de désigner un « assistant de prévention ».

En revanche, l'employeur hospitalier est soumis à une obligation générale de prévention et doit organiser un dispositif permettant d'assurer la santé et la sécurité des agents.

© SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

 © SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Dans la réalité, les établissements hospitaliers **disposent** très souvent :

© SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Dans la réalité, les établissements hospitaliers **disposent** très souvent :

- D'un préventeur

© SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Dans la réalité, les établissements hospitaliers **disposent** très souvent :

- D'un préventeur
- D'un chargé de prévention

© SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Dans la réalité, les établissements hospitaliers **disposent** très souvent :

- D'un préventeur
- D'un chargé de prévention
- D'un conseiller de prévention

© SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Dans la réalité, les établissements hospitaliers **disposent** très souvent :

- D'un préventeur
- D'un chargé de prévention
- D'un conseiller de prévention
- D'un responsable sécurité

© SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Cette organisation permet au directeur de démontrer qu'il a mis en place un **système de prévention cohérent**.

© SOFIS 2026

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Mais le **cadre réglementaire** est moins précis que le FPE et la FPT.

PRATIQUE HOSPITALIÈRE

Mais le **cadre réglementaire** est moins précis que le FPE et la FPT.

Les **textes généraux** (CGFP et Code du travail) s'appliquent.

© SOFIS 2026

LES DOCUMENTS ET REGISTRES DE PRÉVENTION SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE

 © SOFIS 2026

OBJECTIFS

Identifier les documents et registres obligatoires liés à la prévention dans les établissements relevant de la fonction publique.

© SOFIS 2026

QUELS SONT LES DOCUMENTS ET REGISTRES SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE SST ?

© SOFIS 2026

QUELS SONT LES DOCUMENTS ET REGISTRES SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE SST ?

1 Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

© SOFIS 2026

QUELS SONT LES DOCUMENTS ET REGISTRES SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE SST ?

1. Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

2. Registre spécial Danger Grave et Imminent (DGI)

© SOFIS 2026

QUELS SONT LES DOCUMENTS ET REGISTRES SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE SST ?

1. Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)
2. Registre spécial Danger Grave et Imminent (DGI)
3. Rapport Annuel Santé Sécurité Conditions de Travail (RASSCT)

© SOFIS 2026

QUELS SONT LES DOCUMENTS ET REGISTRES SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE SST ?

1. Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)
2. Registre spécial Danger Grave et Imminent (DGI)
3. Rapport Annuel Santé Sécurité Conditions de Travail (RASSCT)
4. Programme Annuel de Prévention (PAPRIPACT)

© SOFIS 2026

QUELS SONT LES DOCUMENTS ET REGISTRES SPÉCIFIQUES À LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE SST ?

1. Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)
2. Registre spécial Danger Grave et Imminent (DGI)
3. Rapport Annuel Santé Sécurité Conditions de Travail (RASSCT)
4. Programme Annuel de Prévention (PAPRIPACT)
5. La fiche de risque professionnel

 © SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

FINALITÉ

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

FINALITÉ

Permet à tout agent et usager
de **signaler** :

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

FINALITÉ

Permet à tout agent et usager
de **signaler** :

- Un risque professionnel

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

FINALITÉ

Permet à tout agent et usager
de **signaler** :

- Un risque professionnel
- Une situation dangereuse

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

FINALITÉ

Permet à tout agent et usager
de **signaler** :

- Un risque professionnel
- Une situation dangereuse
- Une amélioration souhaitée des conditions de travail

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)
PARTICULARITÉ

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)
PARTICULARITÉ

Ce registre n'a **pas d'équivalent direct** dans le secteur privé.

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

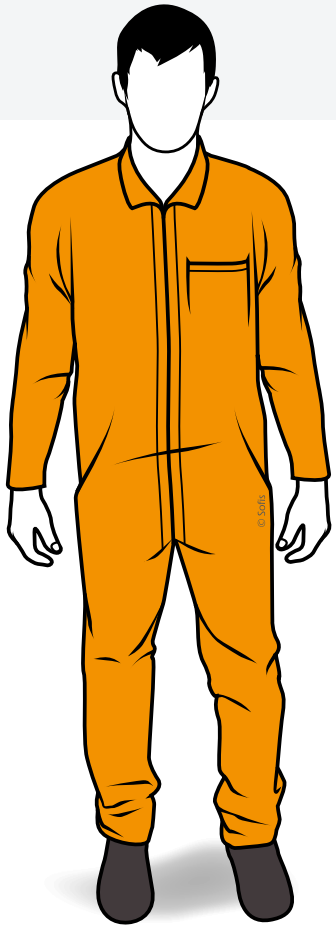
QUI PEUT ÉCRIRE ?

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

QUI PEUT ÉCRIRE ?

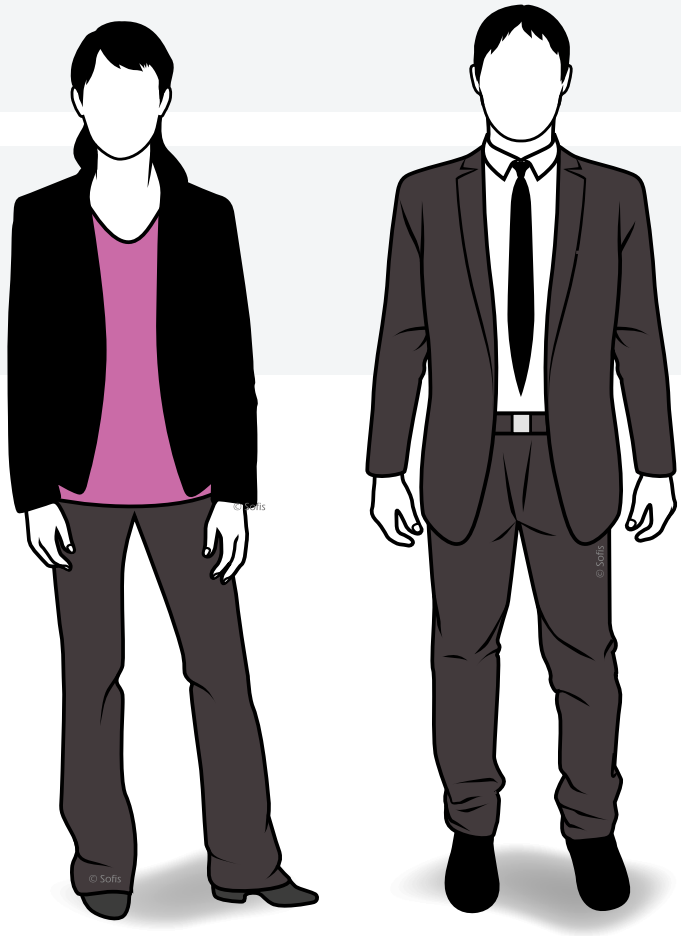
Agents



LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

QUI PEUT ÉCRIRE ?

- Agents
- Encadrants



LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

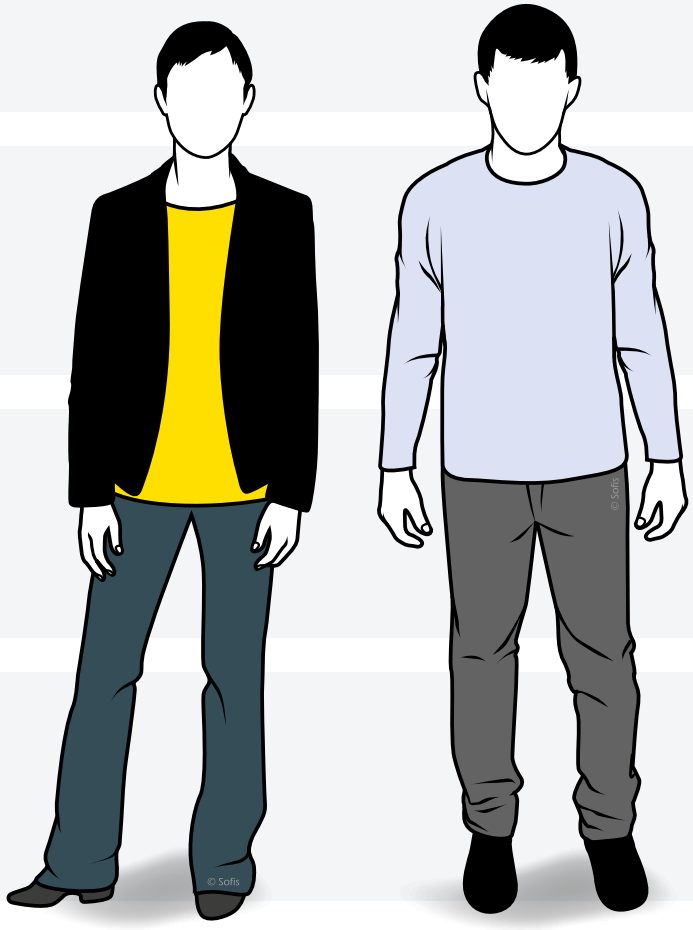
QUI PEUT ÉCRIRE ?

- Agents
- Encadrants
- Membres des formations spécialisées

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

QUI PEUT ÉCRIRE ?

- Agents
- Encadrants
- Membres des formations spécialisées
- Usagers selon l'organisation retenue



LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

Ce registre est tenu par les assistants de prévention.

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

Ce registre est tenu par les assistants de prévention.

Son contenu est porté à la connaissance de la F3SCT.

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)

Ce registre est tenu par les assistants de prévention.

Son contenu est porté à la connaissance de la F3SCT.

À noter : pas d'obligation de mettre en place ce registre dans les établissements relevant de la FPH.

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Utilisé dans le cadre du :

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Utilisé dans le cadre du :

Droit d'alerte

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Utilisé dans le cadre du :

Droit d'alerte

Droit de retrait des agents publics

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Le représentant du personnel ou l'agent y **consigne** immédiatement le danger constaté.

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Le représentant du personnel ou l'agent y **consigne** immédiatement le danger constaté.

Le registre est tenu **sous la responsabilité** de l'autorité territoriale ou administrative.

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Contenu

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Contenu

- Date

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Contenu

- Date
- Localisation

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Contenu

- Date
- Localisation
- Nature du danger

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Contenu

- Date
- Localisation
- Nature du danger
- Personnes exposées

© SOFIS 2026

LE REGISTRE SPÉCIAL DES DGI

Contenu

- Date
- Localisation
- Nature du danger
- Personnes exposées
- Mesures prises

© SOFIS 2026

LE RAPPORT ANNUEL SST

LE RAPPORT ANNUEL SST

Le Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT) est intégré au Rapport Social Unique (RSU).

© SOFIS 2026

LE RAPPORT ANNUEL SST

Le Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT) est intégré au Rapport Social Unique (RSU).

Ce document est présenté annuellement aux instances compétentes (CSA/CST/CSE).

© SOFIS 2026

LE RAPPORT ANNUEL SST

Il dresse le **bilan** :

LE RAPPORT ANNUEL SST

Il dresse le **bilan** :

- Des accidents

LE RAPPORT ANNUEL SST

Il dresse le **bilan** :

- Des accidents
- Des maladies professionnelles

© SOFIS 2026

LE RAPPORT ANNUEL SST

Il dresse le **bilan** :

- Des accidents
- Des maladies professionnelles
- Des actions de prévention

© SOFIS 2026

LE RAPPORT ANNUEL SST

Il dresse le **bilan** :

- Des accidents
- Des maladies professionnelles
- Des actions de prévention
- Des indicateurs santé-sécurité

© SOFIS 2026

LE RAPPORT ANNUEL SST

Particularité

LE RAPPORT ANNUEL SST

Particularité

Ce rapport est **formalisé réglementairement** dans la fonction publique.

© SOFIS 2026

LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT)

 © SOFIS 2026

LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT)

Document annuel définissant :

 © SOFIS 2026

LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT)

Document annuel définissant :

- Les objectifs de prévention

© SOFIS 2026

LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT)

Document annuel définissant :

- Les objectifs de prévention
- Les moyens mobilisés

© SOFIS 2026

LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT)

Document annuel définissant :

- Les objectifs de prévention
- Les moyens mobilisés
- Le calendrier de réalisation

 © SOFIS 2026

LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT)

Document annuel définissant :

- Les objectifs de prévention
- Les moyens mobilisés
- Le calendrier de réalisation
- Les indicateurs de suivi

© SOFIS 2026

LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT)

Il constitue la traduction opérationnelle des **résultats du DUERP**.

© SOFIS 2026

FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

© SOFIS 2026

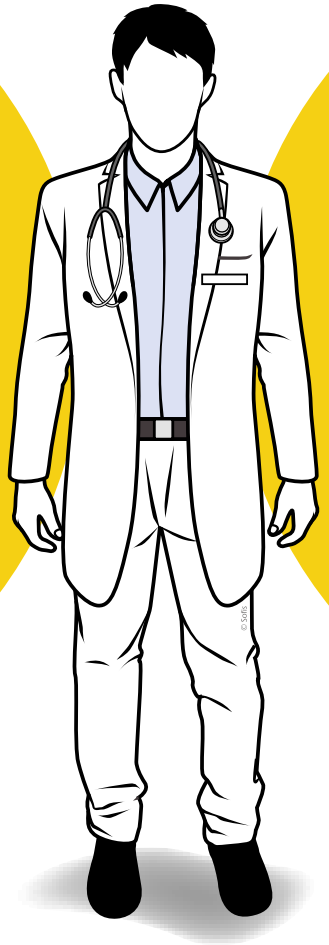
FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

Nom donné à
la **fiche entreprise**
du secteur privé

© SOFIS 2026

FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

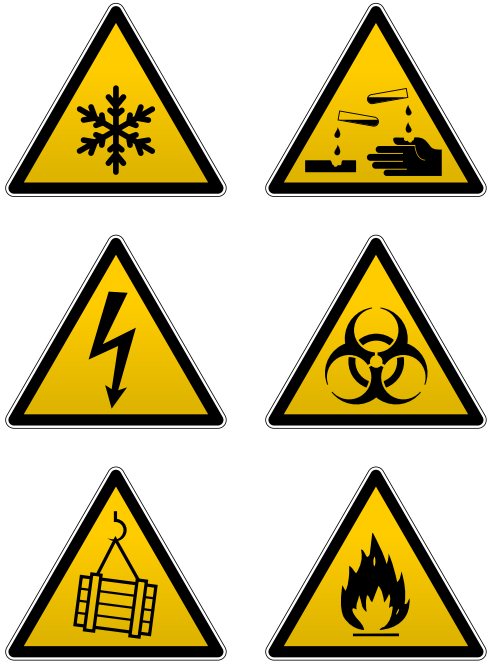
Nom donné à
la **fiche entreprise**
du secteur privé



Cette fiche
est réalisée par le
médecin du travail,
en lien avec l'assistant
ou le conseiller de
prévention de
l'établissement.

FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

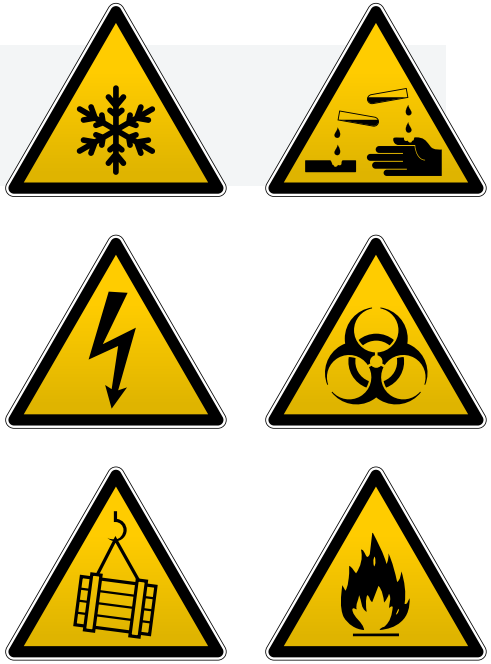
La fiche de risque professionnel
permet de :



FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche de risque professionnel
permet de :

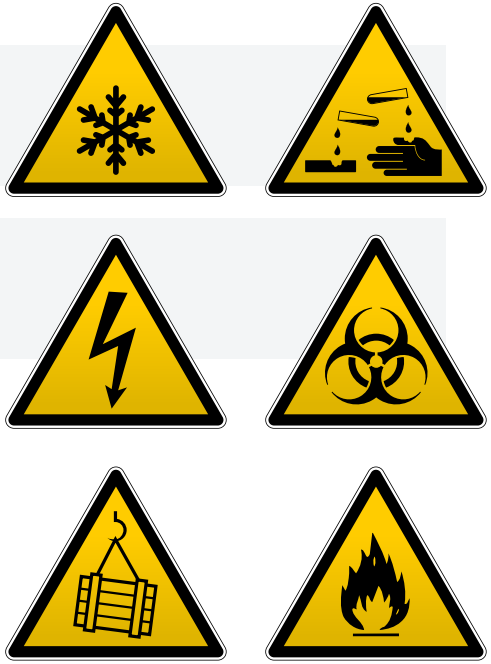
- Recenser les risques auxquels sont exposés les agents.



FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche de risque professionnel
permet de :

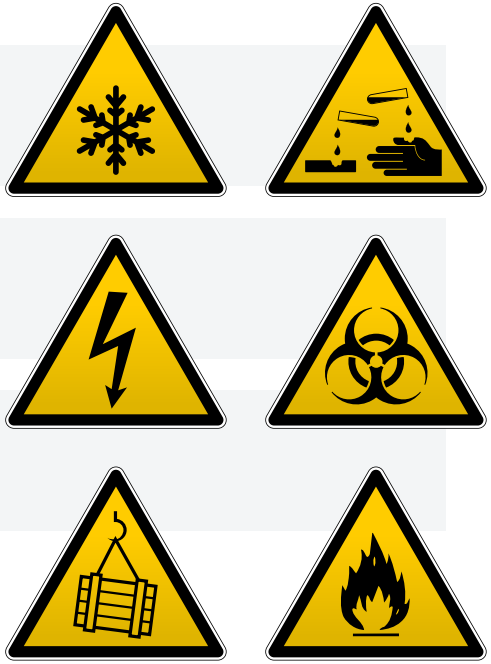
- Recenser les risques auxquels sont exposés les agents.
- Identifier les mesures de prévention existantes.



FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche de risque professionnel
permet de :

- Recenser les risques auxquels sont exposés les agents.
- Identifier les mesures de prévention existantes.
- Faciliter le suivi de la santé des agents.

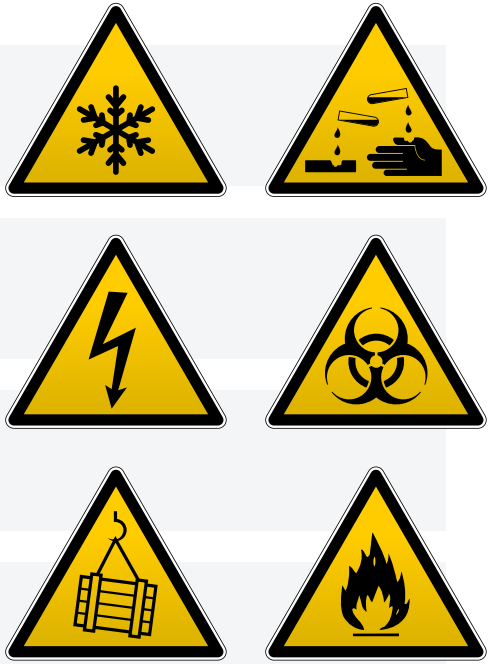


© SOFIS 2026

FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche de risque professionnel
permet de :

- Recenser les risques auxquels sont exposés les agents.
- Identifier les mesures de prévention existantes.
- Faciliter le suivi de la santé des agents.
- Alimenter la politique de prévention de l'établissement.

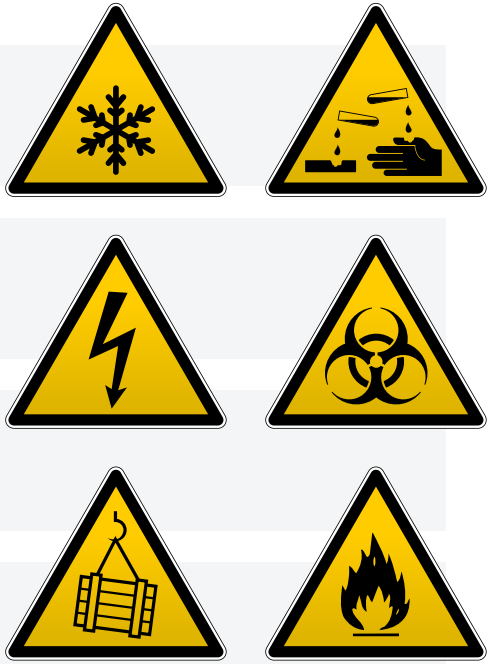


© SOFIS 2026

FICHE DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche de risque professionnel
permet de :

- Recenser les risques auxquels sont exposés les agents.
- Identifier les mesures de prévention existantes.
- Faciliter le suivi de la santé des agents.
- Alimenter la politique de prévention de l'établissement.
- Contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles.



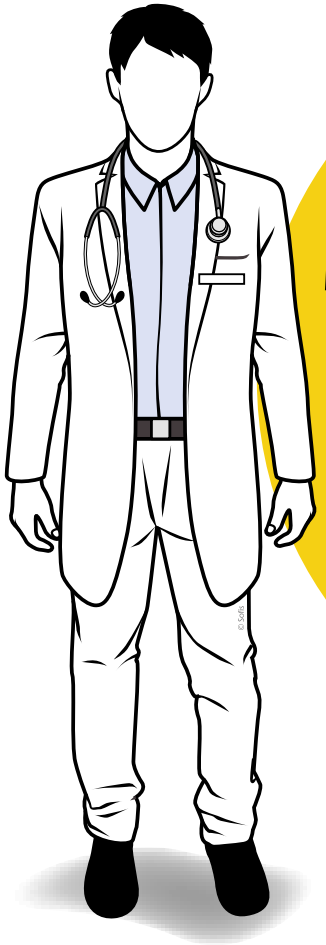
© SOFIS 2026

RAPPORT ANNUEL DU SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION

 © SOFIS 2026

RAPPORT ANNUEL DU SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION

RAPPORT ANNUEL DU SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION



Chaque année, le **médecin du travail** réalise un rapport d'activité du service de médecine de prévention.

Ce rapport est **transmis** au chef de service ou à l'autorité territoriale ainsi qu'à la Formation Spécialisée.

 © SOFIS 2026

TABLEAU COMPARATIF

Document/registre	État (FPE)	Territoriale (FPT)	Hospitalière (FPH)	Secteur privé	Référence principale
Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)	Oui	Oui	Oui	Non	Décrets SST des 3 fonctions publiques
Registre spécial Danger Grave et Imminent	Oui	Oui	Oui	Oui (registre DGI CSE)	CGFP art. R253-58 à R253-65 ; décret n°85-603 FPT
Rapport Annuel Santé Sécurité Conditions de Travail (RASSCT)	Oui	Oui	Oui	Non sous cette dénomination	Décrets relatifs à la SST dans les trois fonctions publiques
Programme Annuel de Prévention (PAPRIPACT)	Oui	Oui	Oui	Oui sous des modalités différentes via le CSE	Dispositions SST de la fonction publique
DUERP	Oui	Oui	Oui	Oui	Code du travail et textes applicables à la FP
Registre des accidents bénins	Non obligatoire	Non obligatoire	Non obligatoire	Possible sous conditions	Code de la sécurité sociale

 © SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

 © SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

Quel que soit
le statut (public ou privé),
un ERP doit notamment
disposer :

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

D'un registre de sécurité incendie

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

- D'un registre de sécurité incendie
- Des rapports de vérifications périodiques réglementaires

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

- D'un registre de sécurité incendie
- Des rapports de vérifications périodiques réglementaires
- Des consignes de sécurité incendie

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

- D'un registre de sécurité incendie
- Des rapports de vérifications périodiques réglementaires
- Des consignes de sécurité incendie
- Des plans d'évacuation et d'intervention

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

- D'un registre de sécurité incendie
- Des rapports de vérifications périodiques réglementaires
- Des consignes de sécurité incendie
- Des plans d'évacuation et d'intervention
- Du dossier technique amiante (si applicable)

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

- D'un registre de sécurité incendie
- Des rapports de vérifications périodiques réglementaires
- Des consignes de sécurité incendie
- Des plans d'évacuation et d'intervention
- Du dossier technique amiante (si applicable)
- Des attestations et rapports relatifs aux équipements de sécurité (SSI, extincteurs, désenfumage, éclairage de sécurité, ascenseurs, etc.)

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

Le registre de sécurité ERP est obligatoire indépendamment du RSST.

© SOFIS 2026

RAPPEL DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES DANS LES ERP

Le registre de sécurité ERP est obligatoire indépendamment du RSST.

Le RSST relève de la prévention des risques professionnels des agents, tandis que le registre de sécurité ERP relève de la sécurité du public et de l'exploitation de l'établissement.

 © SOFIS 2026

LES ACCIDENTS ET MALADIES LIÉS AU SERVICE

LE RÉGIME ASSURANTIEL

 © SOFIS 2026

OBJECTIFS

Décrire les spécificités du régime assurantiel, de l'imputabilité au service sur les 3 versants de la fonction publique.

 © SOFIS 2026

COMPARAISON DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

© SOFIS 2026

COMPARAISON DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

Secteur privé

COMPARAISON DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

Secteur privé

Logique assurantielle fondée sur le Code de la sécurité sociale (branche accidents du travail et maladies professionnelles - AT/MP).

© SOFIS 2026

COMPARAISON DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

Secteur privé	Logique assurantielle fondée sur le Code de la sécurité sociale (branche accidents du travail et maladies professionnelles - AT/MP).
Fonction publique	

© SOFIS 2026

COMPARAISON DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

Secteur privé

Logique assurantielle fondée sur le Code de la sécurité sociale (branche accidents du travail et maladies professionnelles - AT/MP).

Fonction publique

Logique d'imputabilité au service fondée sur le Code général de la fonction publique (CGFP), avec un employeur public auto-assureur.

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

DÉFINITION LÉGALE

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

DÉFINITION LÉGALE

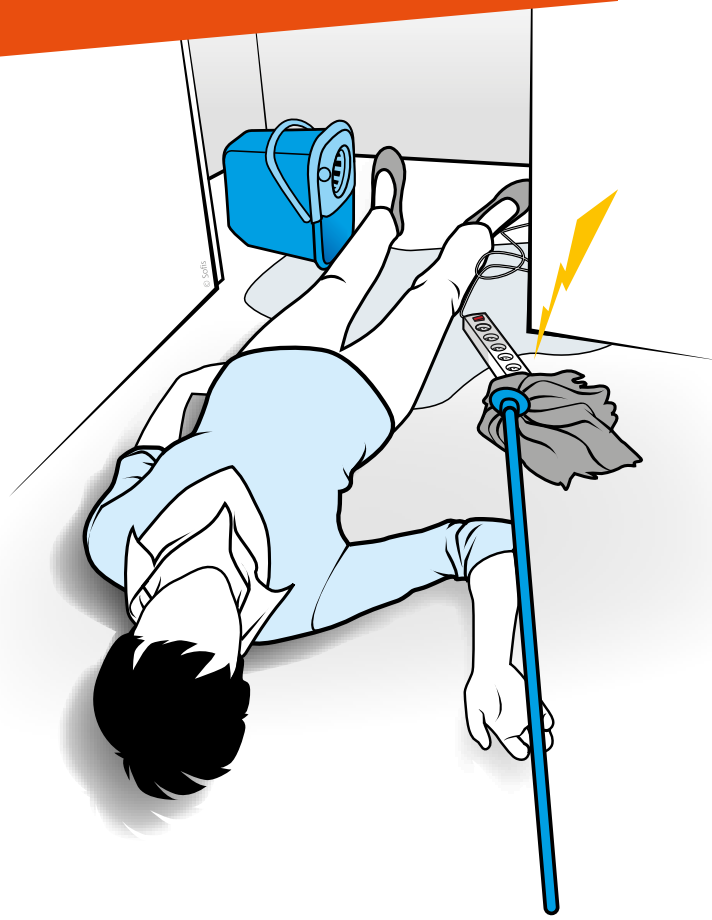
L'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale **définit l'accident du travail** comme : « l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ».

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

DÉFINITION LÉGALE

Trois critères sont traditionnellement retenus :

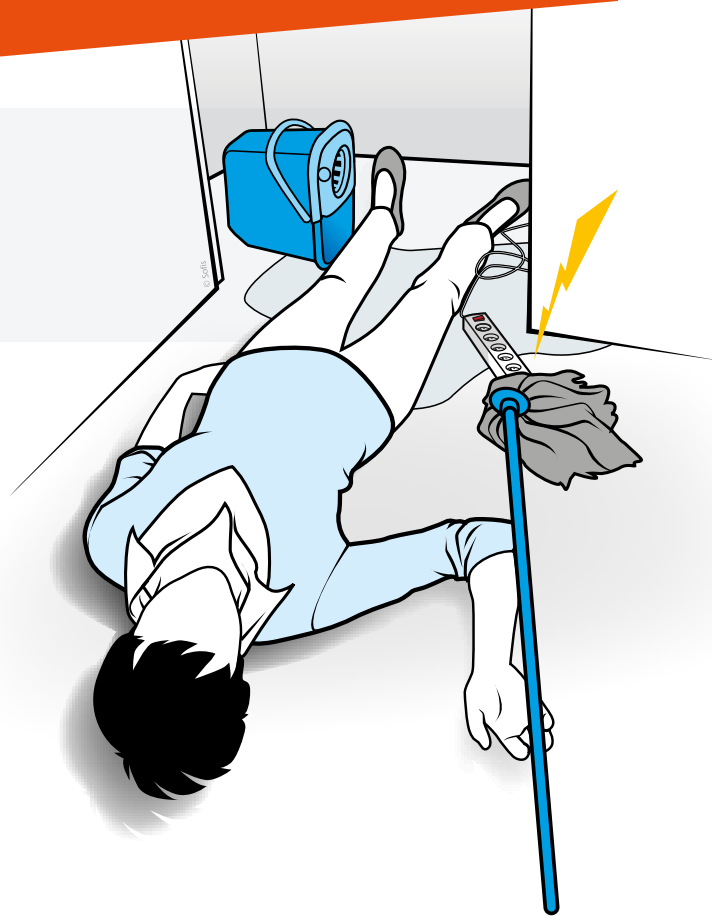


SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

DÉFINITION LÉGALE

Trois critères sont traditionnellement retenus :

- Un événement soudain



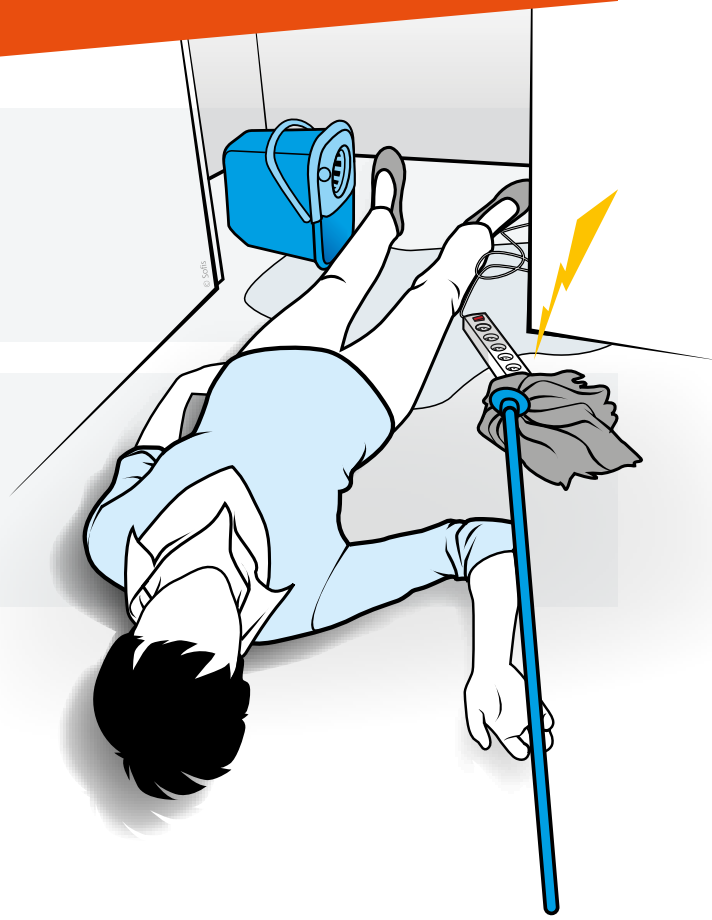
© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

DÉFINITION LÉGALE

Trois critères sont traditionnellement retenus :

- Un événement soudain
- Une lésion physique ou psychique



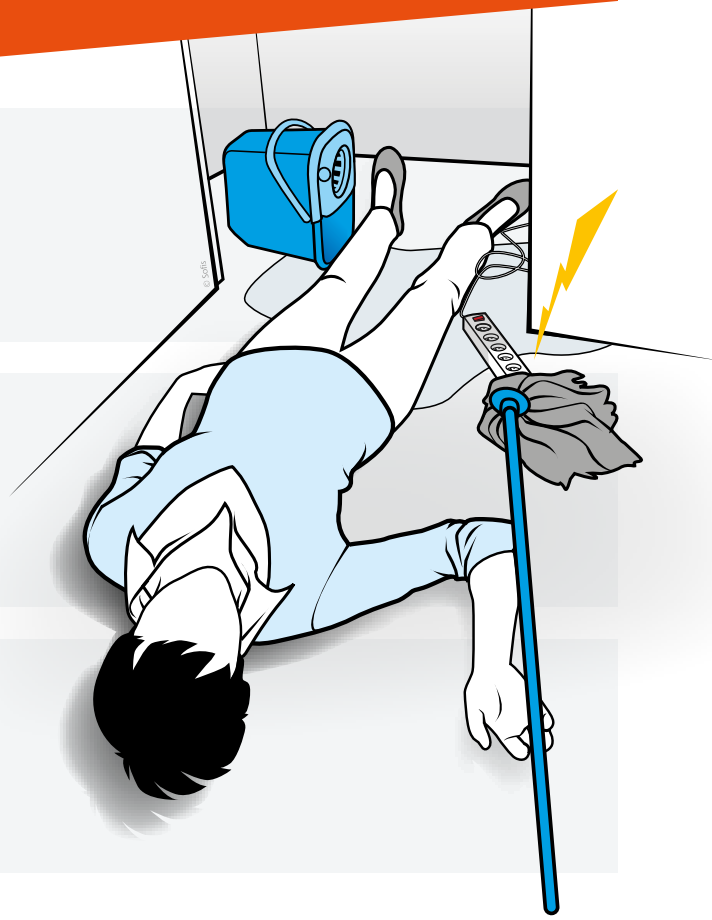
© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

DÉFINITION LÉGALE

Trois critères sont traditionnellement retenus :

- Un événement soudain
- Une lésion physique ou psychique
- Un lien avec le travail



© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

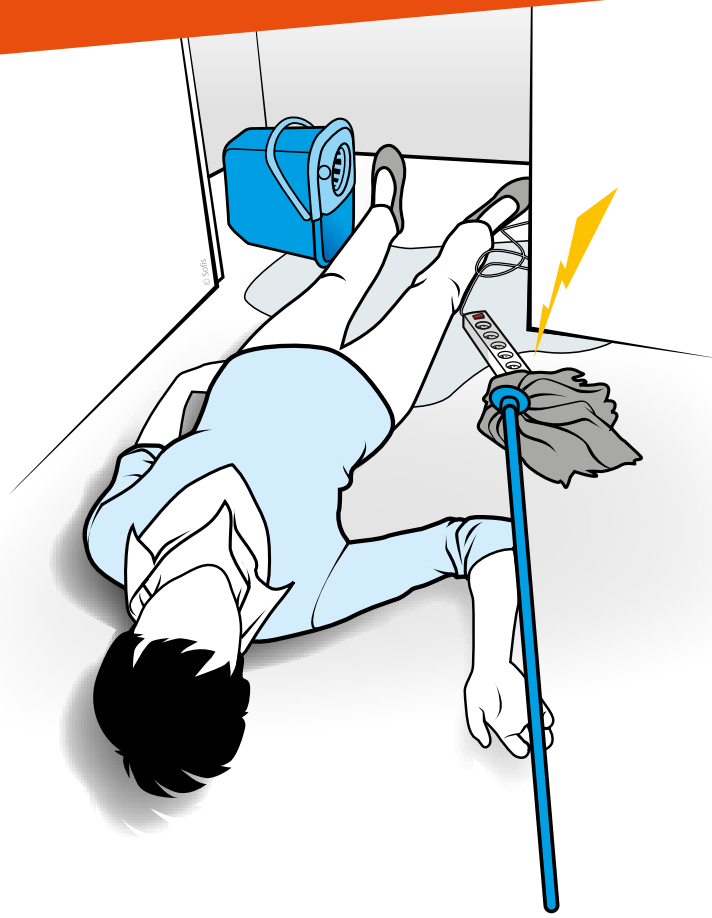
PRÉSOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

PRÉSOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Lorsqu'un accident **survient** :



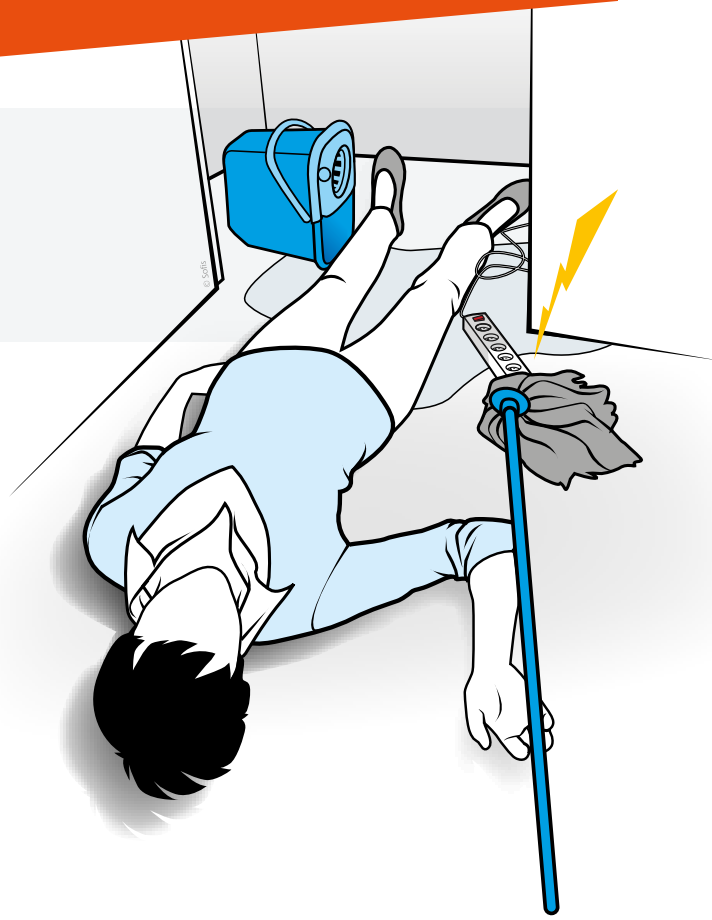
© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

PRÉSOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Lorsqu'un accident **survient** :

Au temps du travail



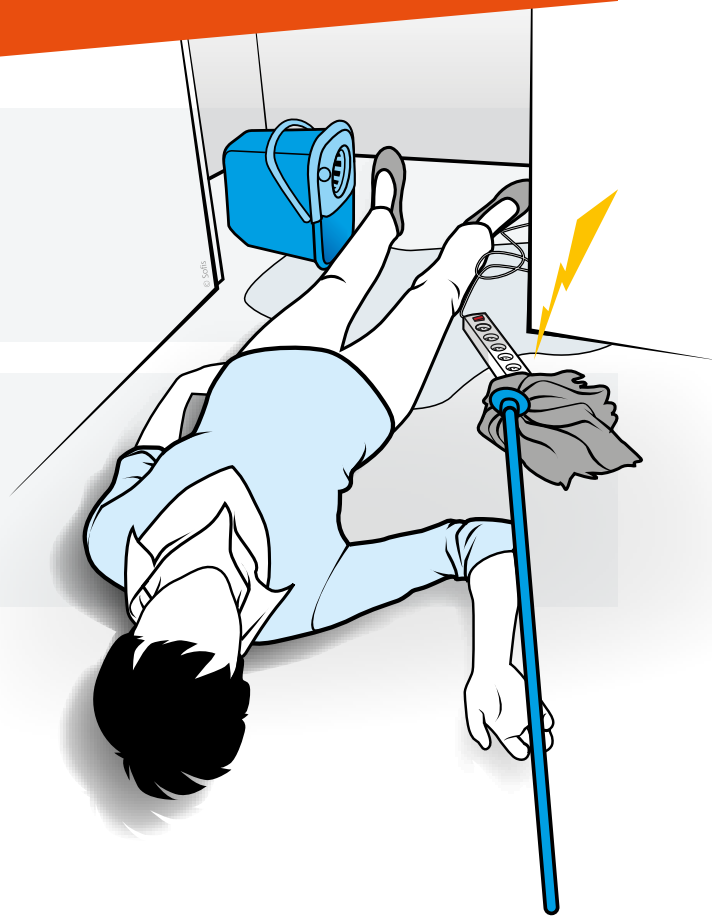
© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

PRÉSOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Lorsqu'un accident **survient** :

- Au temps du travail
- Sur le lieu du travail



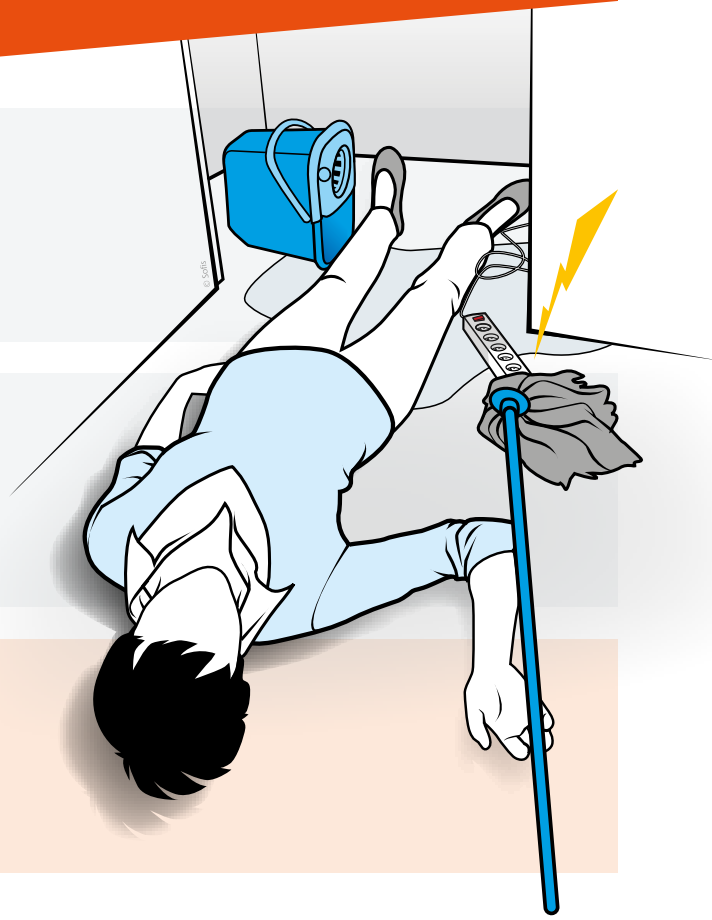
© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ - ACCIDENT DU TRAVAIL

PRÉSOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Lorsqu'un accident **survient** :

- Au temps du travail
- Sur le lieu du travail
- Il bénéficie d'une **présomption d'imputabilité professionnelle**.



© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

FONDEMENT JURIDIQUE

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

FONDEMENT JURIDIQUE

Articles **L.822-18 à L.822-25** du Code général de la fonction publique (CGFP)

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

DÉFINITION

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

DÉFINITION

Est **reconnu** comme accident de service :

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

DÉFINITION

Est **reconnu** comme accident de service :

Tout accident survenu **dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice** des fonctions.

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE
DÉFINITION

La jurisprudence et le CGFP
distinguent :

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE
DÉFINITION

La jurisprudence et le CGFP
distinguent :

- Accident survenu pendant le service

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE
DÉFINITION

La jurisprudence et le CGFP
distinguent :

- Accident survenu pendant le service
- Accident en mission

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE
DÉFINITION

La jurisprudence et le CGFP
distinguent :

- Accident survenu pendant le service
- Accident en mission
- Accident pendant une activité constituant le prolongement normal des fonctions

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE
DÉFINITION

La jurisprudence et le CGFP
distinguent :

- Accident survenu pendant le service
- Accident en mission
- Accident pendant une activité constituant le prolongement normal des fonctions
- Certains accidents en télétravail

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

PRÉSOMPTION D'IMPUTABILITÉ

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

PRÉSOMPTION D'IMPUTABILITÉ

Lorsque l'accident **survient** :

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

PRÉSOMPTION D'IMPUTABILITÉ

Lorsque l'accident **survient** :

- Sur le lieu du service

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

PRÉSOMPTION D'IMPUTABILITÉ

Lorsque l'accident **survient** :

- Sur le lieu du service
- Pendant le temps du service

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE SERVICE

PRÉSOMPTION D'IMPUTABILITÉ

Lorsque l'accident **survient** :

- Sur le lieu du service
- Pendant le temps du service
- Le lien avec le service est **présumé** sauf faute personnelle ou circonstance détachant l'événement du service.

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

 © SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

FONDEMENT JURIDIQUE

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

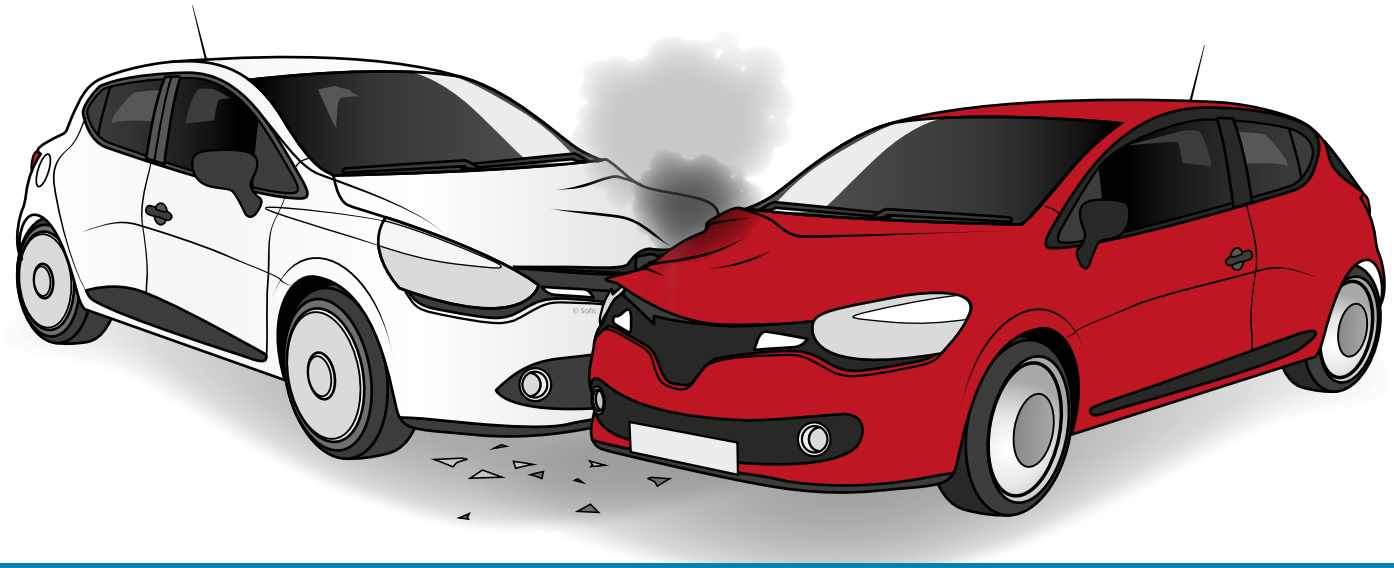
FONDEMENT JURIDIQUE

Article L.411-2
du Code de la
Sécurité sociale

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

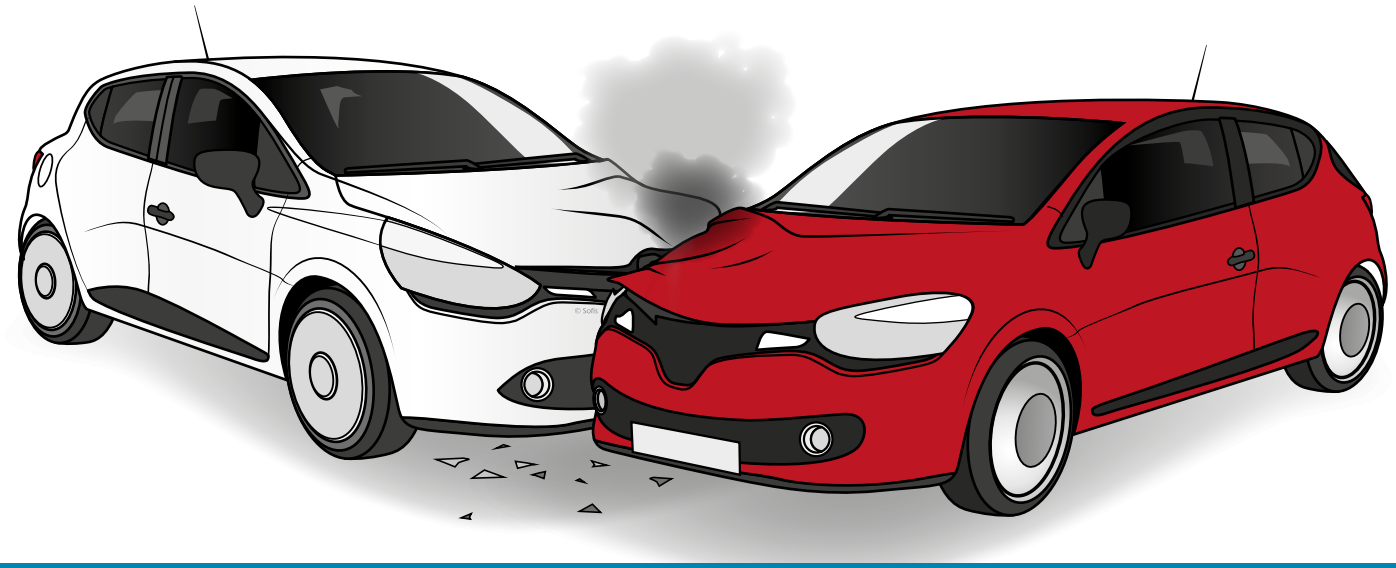


 © SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

Accident survenu **sur le trajet normal** :

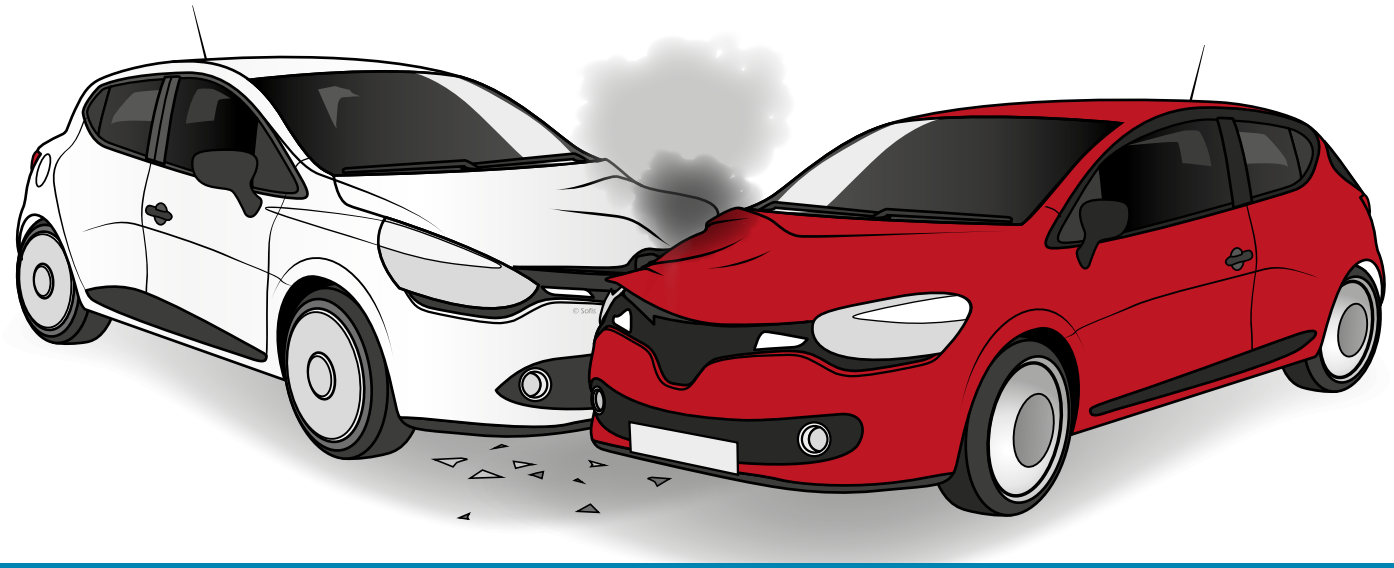


SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

Accident survenu **sur le trajet normal** :

Entre la résidence principale (ou secondaire stable) et le lieu de travail



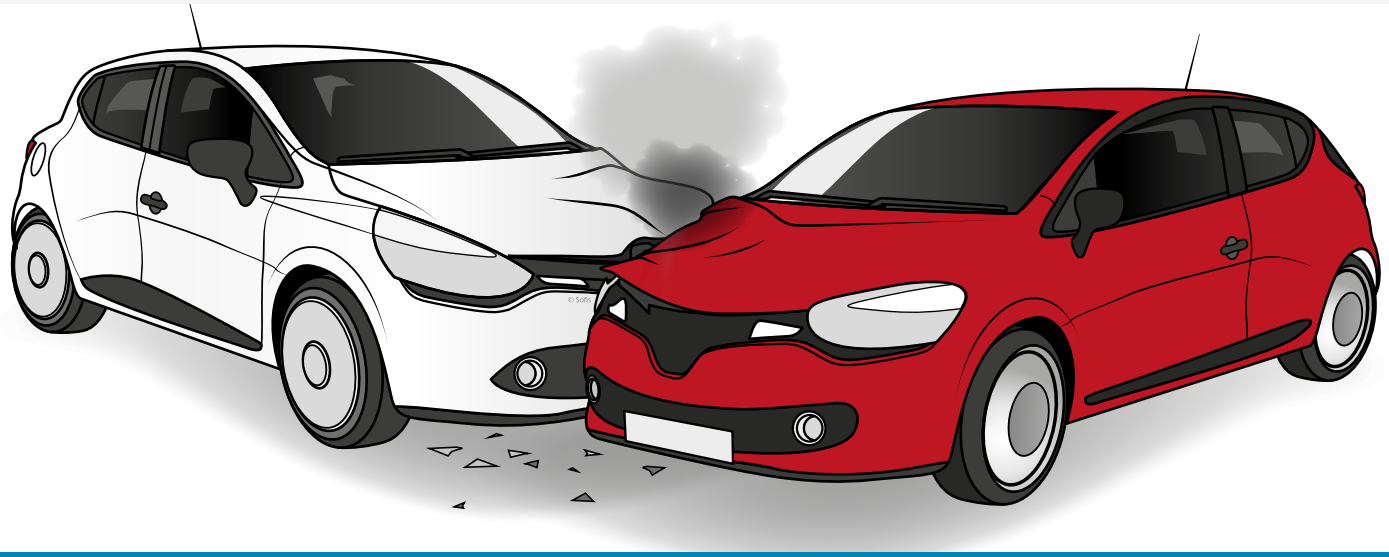
 © SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

Accident survenu **sur le trajet normal** :

- Entre la résidence principale (ou secondaire stable) et le lieu de travail
- Entre le lieu de travail et le lieu habituel de restauration



© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

Le trajet **doit être** :

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

Le trajet **doit être** :

- Habituel

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

Le trajet **doit être** :

- Habituel
- Direct

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

Le trajet **doit être** :

- Habituel
- Direct
- Sans interruption ou détour dicté par un intérêt personnel

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

CONSÉQUENCES

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : ACCIDENT DE TRAJET

CONSÉQUENCES

L'accident de trajet est **assimilé à un accident du travail** pour la réparation mais ne produit pas exactement tous les mêmes effets en matière de responsabilité de l'employeur.

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

FONDEMENT JURIDIQUE

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

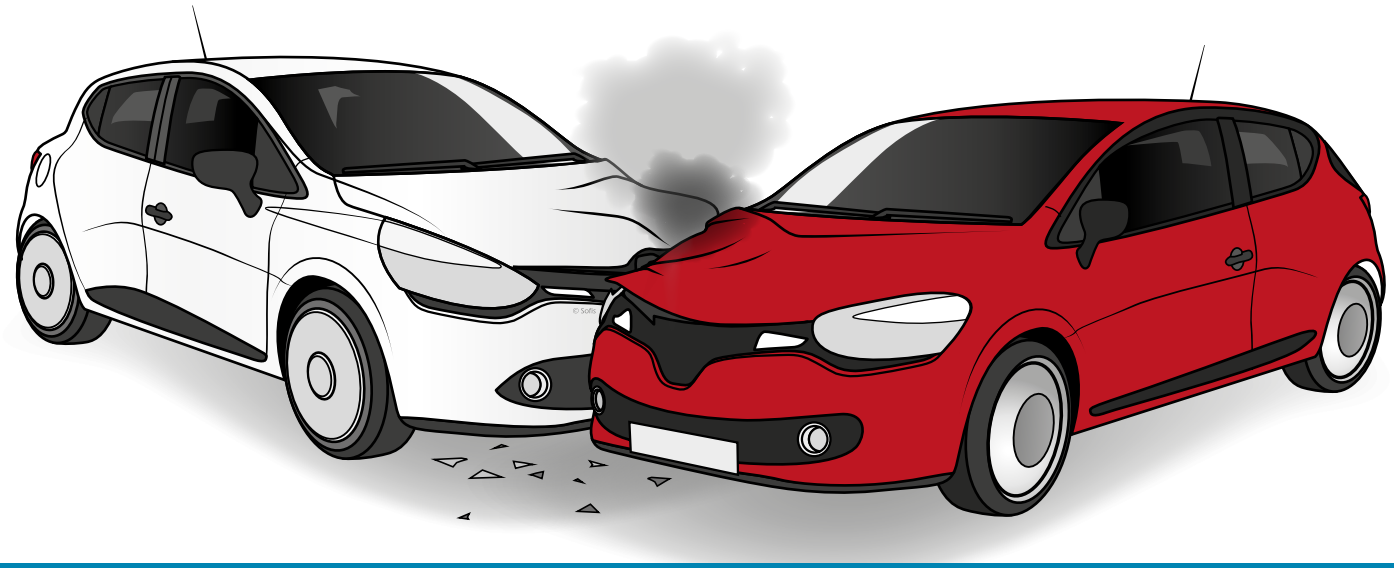
FONDEMENT JURIDIQUE

Articles L.822-18
et suivants du CGFP

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

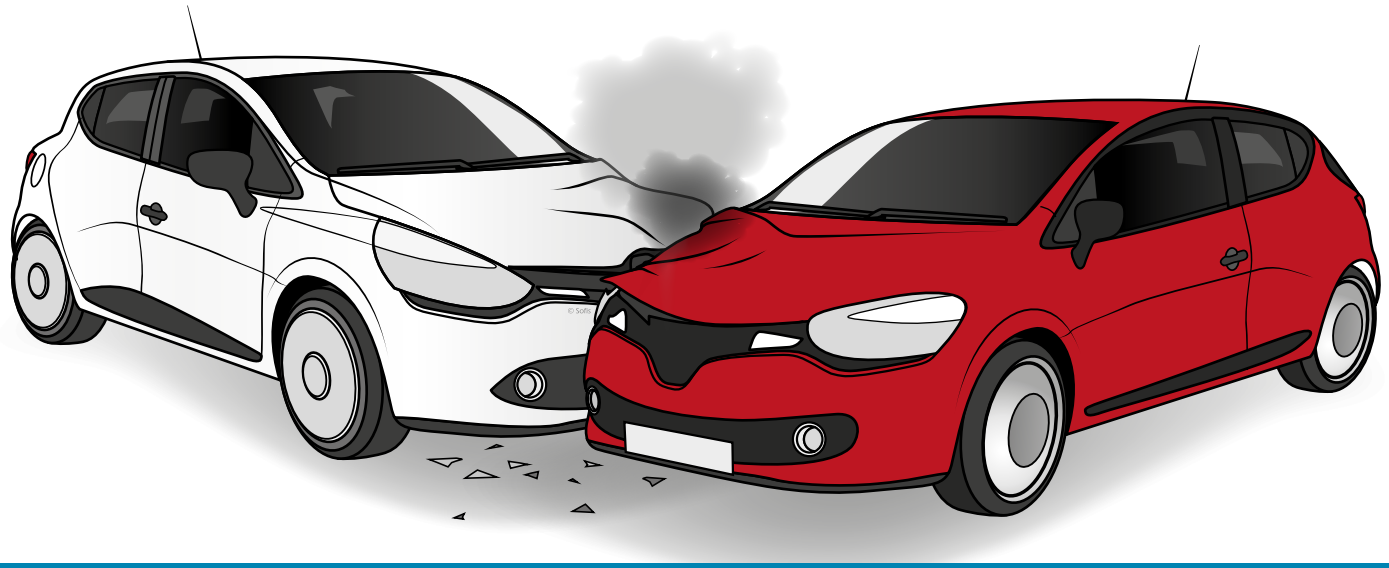


 © SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une **reconnaissance d'imputabilité** lorsqu'il est victime d'un accident :



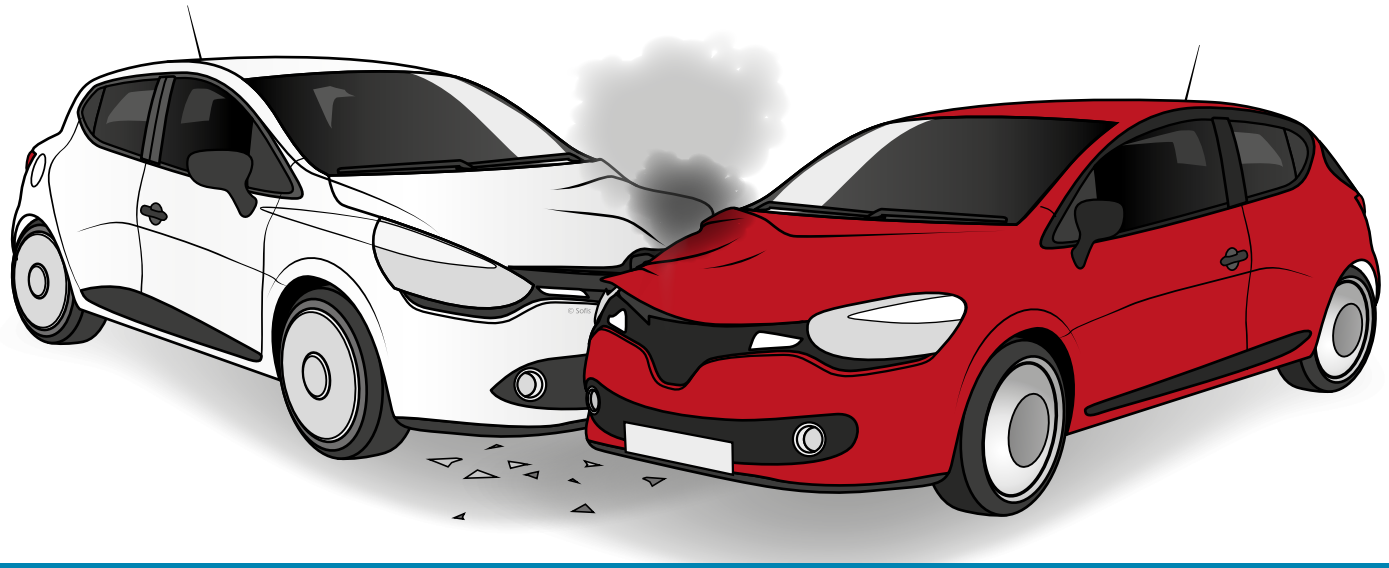
 © SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une **reconnaissance d'imputabilité** lorsqu'il est victime d'un accident :

- Entre la résidence et son lieu de travail



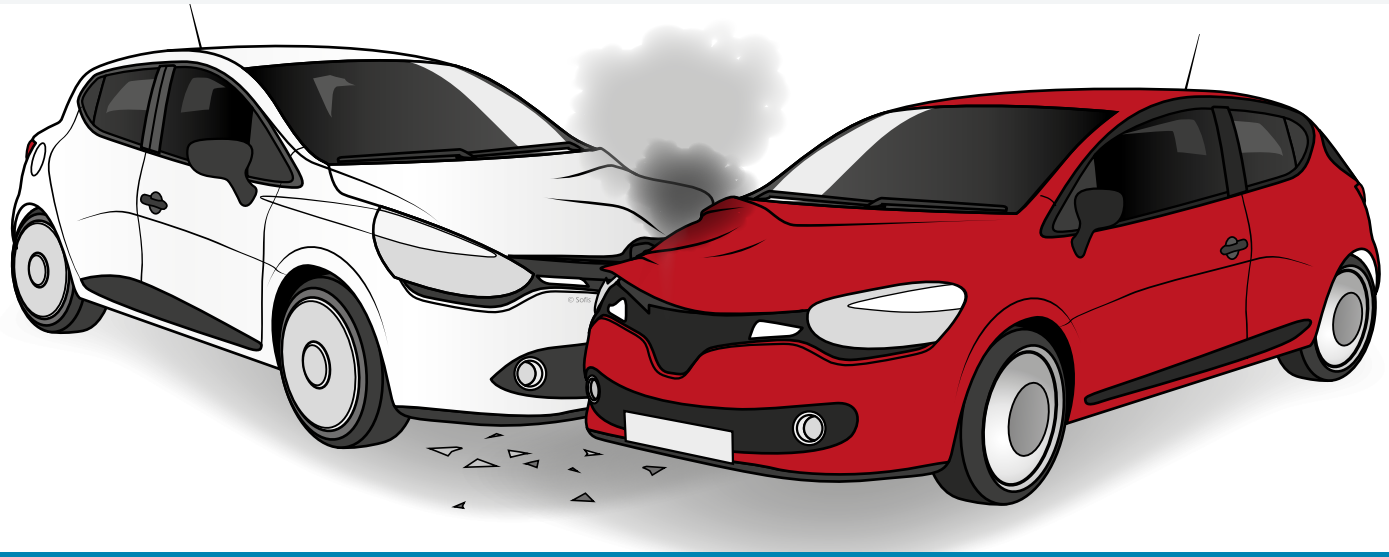
© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

DÉFINITION

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une **reconnaissance d'imputabilité** lorsqu'il est victime d'un accident :

- Entre la résidence et son lieu de travail
- Entre son lieu de travail et son lieu de restauration



© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET
CONDITIONS

Les **critères retenus** sont très voisins de ceux du régime général :

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

Les **critères retenus** sont très voisins de ceux du régime général :

Trajet habituel

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET

CONDITIONS

Les **critères retenus** sont très voisins de ceux du régime général :

- Trajet habituel
- Horaires cohérents

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : ACCIDENT DE TRAJET
CONDITIONS

Les **critères retenus** sont très voisins de ceux du régime général :

- Trajet habituel
- Horaires cohérents
- Absence d'interruption personnelle

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

FONDEMENT JURIDIQUE

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

FONDEMENT JURIDIQUE

Articles L.461-1
et suivants du Code
de la Sécurité sociale

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

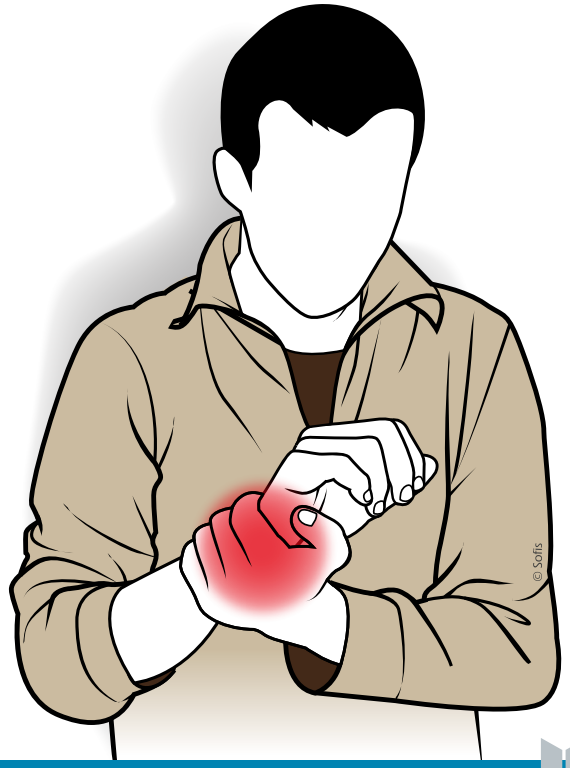
DÉFINITION

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DÉFINITION

Une maladie est professionnelle lorsqu'elle est inscrite dans un **tableau** des maladies professionnelles et remplit les conditions du tableau.



SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

PRÉSOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

PRÉSOMPTION D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Lorsque les **conditions du tableau** sont réunies (exposition, délai, travaux listés), la maladie est présumée professionnelle.

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

SYSTÈME COMPLÉMENTAIRE

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

SYSTÈME COMPLÉMENTAIRE

Une maladie peut aussi être reconnue même hors tableau lorsqu'elle est directement causée par le travail.

© SOFIS 2026

SALARIÉS DU PRIVÉ : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

SYSTÈME COMPLÉMENTAIRE

Une maladie peut aussi être reconnue même hors tableau lorsqu'elle est directement causée par le travail.

Le dossier est alors examiné par un CRRMP (Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles), rattaché à la Sécurité Sociale.

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

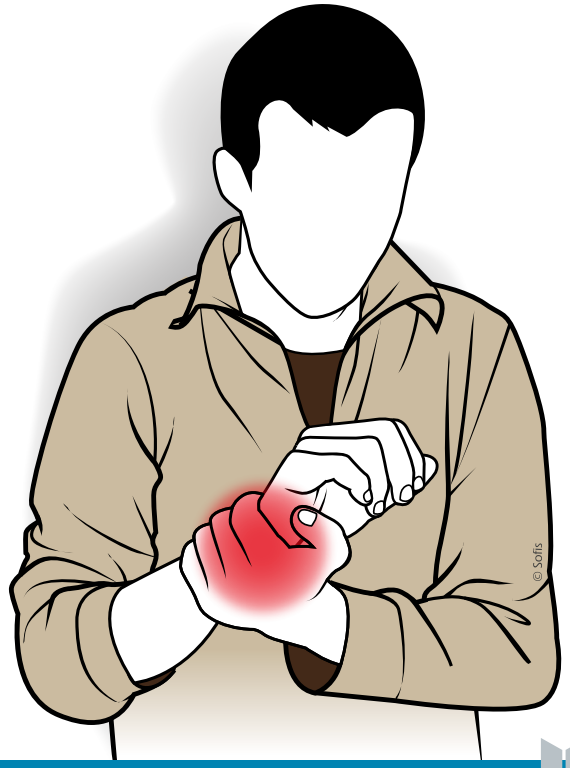
FONDEMENT JURIDIQUE

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

FONDEMENT JURIDIQUE

Articles L.822-18 à L.822-25
du CGFP



AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DÉFINITION

 © SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DÉFINITION

Est **professionnelle** la maladie :

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DÉFINITION

Est **professionnelle** la maladie :

Figurant dans les tableaux du régime général.

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DÉFINITION

Est **professionnelle** la maladie :

- Figurant dans les tableaux du régime général.
- Ou directement liée à l'exercice des fonctions.

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DEUX SITUATIONS

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DEUX SITUATIONS

Maladie
relevant d'un tableau

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DEUX SITUATIONS

Maladie relevant d'un tableau

L'agent bénéficie d'une **présomption d'imputabilité** lorsque les critères sont remplis.

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DEUX SITUATIONS

Maladie **relevant d'un tableau**	L'agent bénéficie d'une **présomption d'imputabilité** lorsque les critères sont remplis.
Maladie **hors tableau**	

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DEUX SITUATIONS

Maladie **relevant d'un tableau**	L'agent bénéficie d'une **présomption d'imputabilité** lorsque les critères sont remplis.
Maladie **hors tableau**	L'agent doit **démontrer** :

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DEUX SITUATIONS

Maladie **relevant d'un tableau**	L'agent bénéficie d'une **présomption d'imputabilité** lorsque les critères sont remplis.
Maladie **hors tableau**	L'agent doit **démontrer** : Un lien direct

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

DEUX SITUATIONS

Maladie **relevant d'un tableau**	L'agent bénéficie d'une **présomption d'imputabilité** lorsque les critères sont remplis.
Maladie **hors tableau**	L'agent doit **démontrer** :
	Un lien direct
	Et certain avec les fonctions ou les conditions de travail

© SOFIS 2026

AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LA MALADIE PROFESSIONNELLE

L'administration
ou l'Autorité Territoriale
peut saisir le **conseil médical**
qui rendra son avis sur
le dossier étudié.

© SOFIS 2026

CONSEIL MÉDICAL

 © SOFIS 2026

CONSEIL MÉDICAL

Le **conseil médical** est une instance consultative médicale de la fonction publique.

© SOFIS 2026

CONSEIL MÉDICAL

Le **conseil médical** est une instance consultative médicale de la fonction publique.

Il a **remplacé** les anciens comités médicaux et commissions de réforme.

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

IL REND DES AVIS CONCERNANT :

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

IL REND DES AVIS CONCERNANT :

- L'imputabilité au service

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

IL REND DES AVIS CONCERNANT :

- L'imputabilité au service
- Les maladies professionnelles

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

IL REND DES AVIS CONCERNANT :

- L'imputabilité au service
- Les maladies professionnelles
- Les accidents de service

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

IL REND DES AVIS CONCERNANT :

- L'imputabilité au service
- Les maladies professionnelles
- Les accidents de service
- L'aptitude à la reprise

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

IL REND DES AVIS CONCERNANT :

- L'imputabilité au service
- Les maladies professionnelles
- Les accidents de service
- L'aptitude à la reprise
- L'invalidité

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

IL REND DES AVIS CONCERNANT :

- L'imputabilité au service
- Les maladies professionnelles
- Les accidents de service
- L'aptitude à la reprise
- L'invalidité
- Le reclassement

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

DEUX FORMATIONS

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

DEUX FORMATIONS

La **formation restreinte** examine principalement

 © SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM
DEUX FORMATIONS

La f**ormation restreinte** examine principalement

- Congés de maladie

LES MISSIONS DU CM
DEUX FORMATIONS

La **formation restreinte** examine principalement

- Congés de maladie
- Congés longue maladie

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM
DEUX FORMATIONS

La **formation restreinte** examine principalement

- Congés de maladie
- Congés longue maladie
- Congés longue durée

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM

DEUX FORMATIONS

La **formation plénière** examine notamment

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM
DEUX FORMATIONS

La **formation plénière** examine notamment

- Les accidents de service

LES MISSIONS DU CM
DEUX FORMATIONS

La **formation plénière** examine notamment

- Les accidents de service
- Les maladies professionnelles

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM
DEUX FORMATIONS

La **formation plénière** examine notamment

- Les accidents de service
- Les maladies professionnelles
- L'invalidité

© SOFIS 2026

LES MISSIONS DU CM
DEUX FORMATIONS

La **formation plénière** examine notamment

- Les accidents de service
- Les maladies professionnelles
- L'invalidité
- L'imputabilité au service

© SOFIS 2026

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

© SOFIS 2026

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

DÉFINITION

© SOFIS 2026

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

DÉFINITION

Le CITIS est le **congé** accordé à un fonctionnaire victime

© SOFIS 2026

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

DÉFINITION

Le CITIS est le **congé** accordé à un fonctionnaire victime

D'un accident de service

© SOFIS 2026

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

DÉFINITION

Le CITIS est le **congé** accordé à un fonctionnaire victime

- D'un accident de service
- D'un accident de trajet

© SOFIS 2026

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

DÉFINITION

Le CITIS est le **congé** accordé à un fonctionnaire victime

- D'un accident de service
- D'un accident de trajet
- D'une maladie professionnelle reconnue imputable au service

© SOFIS 2026

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

CONDITIONS

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

CONDITIONS

L'agent doit :

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

CONDITIONS

L'agent doit :

Être en incapacité temporaire d'exercer ses fonctions.

LE CONGÉ POUR INCAPACITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

CONDITIONS

L'agent doit :

- Être en incapacité temporaire d'exercer ses fonctions.
- Obtenir la reconnaissance de l'imputabilité.

 © SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION

 © SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS
MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION

Traitement indiciaire intégral

 © SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS
MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION

- Traitement indiciaire intégral

- Indemnité de résidence

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS
MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION

- Traitement indiciaire intégral
- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS
MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION

- Traitement indiciaire intégral
- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement
- Maintien de certaines primes selon les règles applicables

 © SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

PRISE EN CHARGE

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

PRISE EN CHARGE

Frais médicaux

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

PRISE EN CHARGE

Frais médicaux

Examens

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

PRISE EN CHARGE

Frais médicaux

Examens

Soins directement liés à la pathologie reconnue

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

FIN DU CITIS

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

FIN DU CITIS

Le CITIS **prend fin** :

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

FIN DU CITIS

Le CITIS **prend fin** :

- Lors de la reprise

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

FIN DU CITIS

Le CITIS **prend fin** :

- Lors de la reprise
- Lors de la consolidation

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

FIN DU CITIS

Le CITIS **prend fin** :

- Lors de la reprise
- Lors de la consolidation
- Lors d'une retraite pour invalidité

© SOFIS 2026

DROITS PENDANT LE CITIS

FIN DU CITIS

Le CITIS **prend fin** :

- Lors de la reprise
- Lors de la consolidation
- Lors d'une retraite pour invalidité
- Ou d'un reclassement selon la situation

© SOFIS 2026

TABLEAU SYNTHÉTIQUE

Thème	Secteur privé	Fonction publique
Texte principal	Code de la sécurité sociale	Code général de la fonction publique
Accident du travail	Art. L.411-1 CSS	Accident de service
Accident de trajet	Art. L.411-2 CSS	Accident de trajet imputable au service
Maladie professionnelle	Art. L.461-1 CSS	Maladie professionnelle imputable au service
Organisme décisionnaire	CPAM	Employeur public
Expertise	Service médical/CRRMP	Conseil médical
Logique du système	Assurantielle (AT/MP)	Auto-assurance publique
Congé spécifique	Arrêt de travail AT/MP	CITIS
Notion centrale	Origine professionnelle	Imputabilité au service

© SOFIS 2026

LES OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC ET DES AGENTS

 © SOFIS 2026

OBJECTIFS

Identifier les responsabilités employeurs publics et des agents.

© SOFIS 2026

RAPPEL : QUI EST L'EMPLOYEUR PUBLIC ?

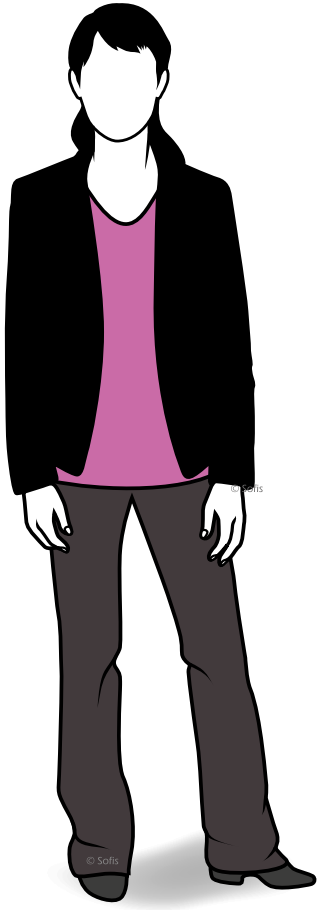
© SOFIS 2026

RAPPEL : QUI EST L'EMPLOYEUR PUBLIC ?

Versant	Autorité responsable
Fonction publique d'État	Chef de service
Fonction publique territoriale	Autorité territoriale (maire, président de collectivité…)
Fonction publique hospitalière	Chef d'établissement ou directeur d'établissement
Établissements publics et organismes	Chef d'organisme

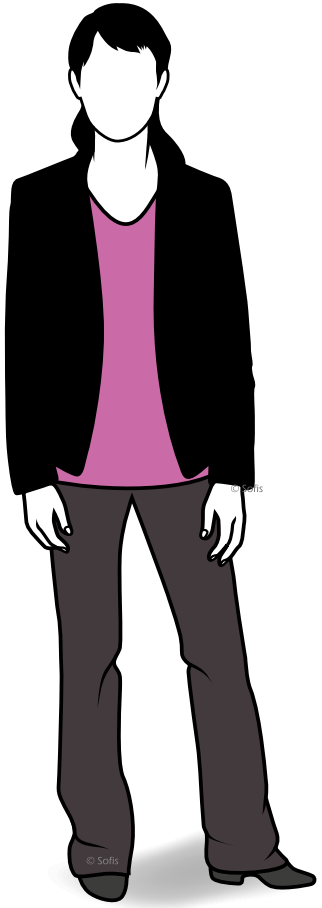
© SOFIS 2026

LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC



LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

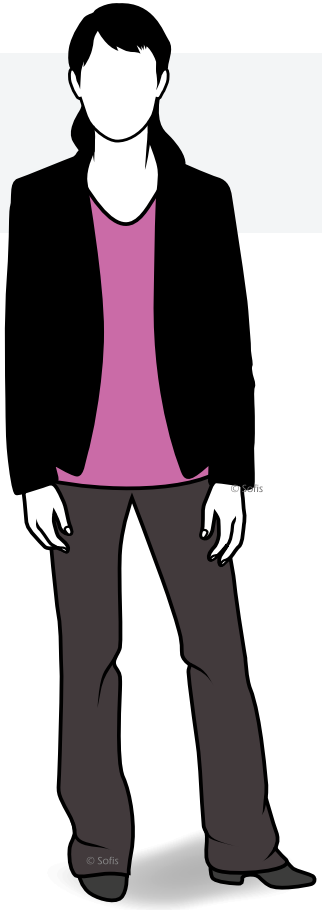
L'employeur public **doit** :



LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'employeur public **doit** :

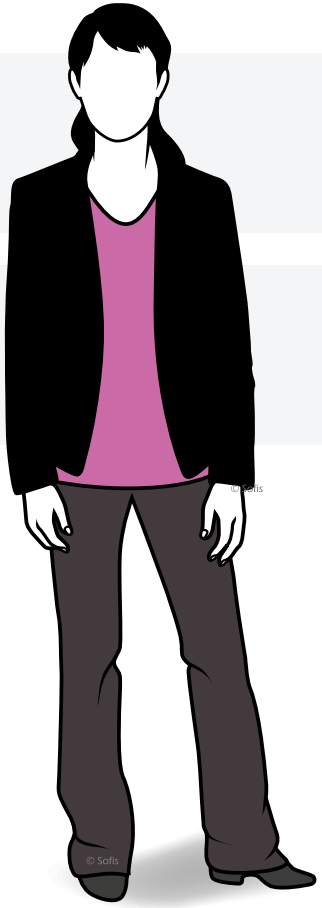
Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.



LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'employeur public **doit** :

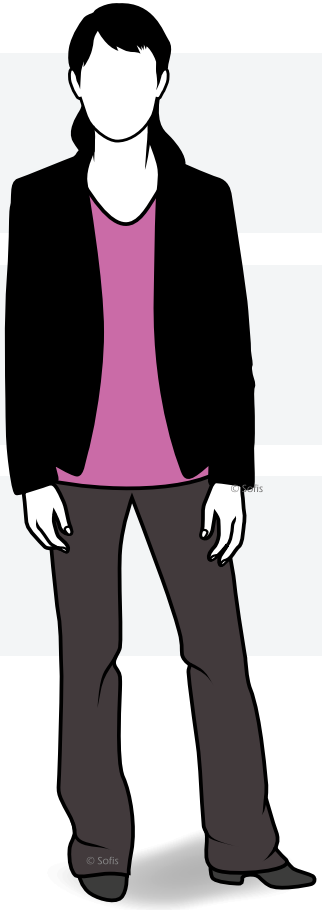
- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.
- Évaluer les risques professionnels.



LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'employeur public **doit** :

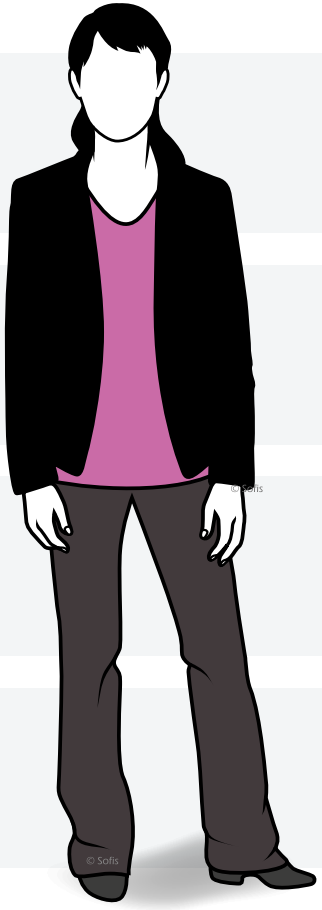
- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.
- Évaluer les risques professionnels.
- Élaborer et mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).



LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'employeur public **doit** :

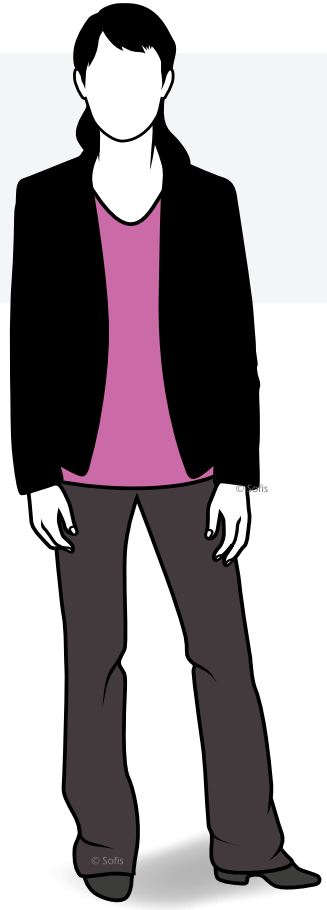
- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.
- Évaluer les risques professionnels.
- Élaborer et mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Mettre en œuvre les mesures de prévention.



LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'employeur public **doit** :

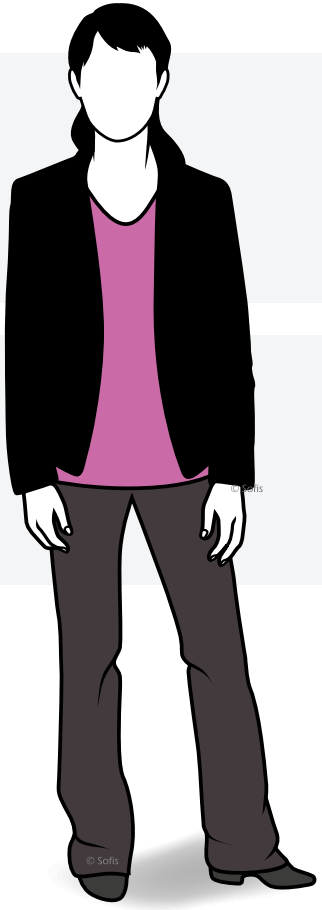
Informer et former les agents.



LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'employeur public **doit** :

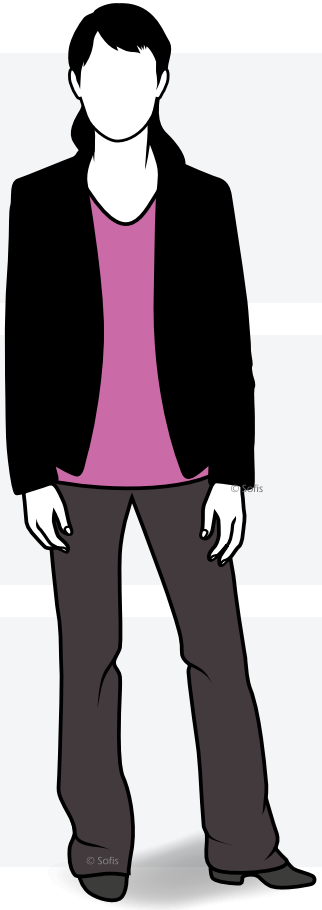
- Informer et former les agents.
- Fournir des équipements adaptés.



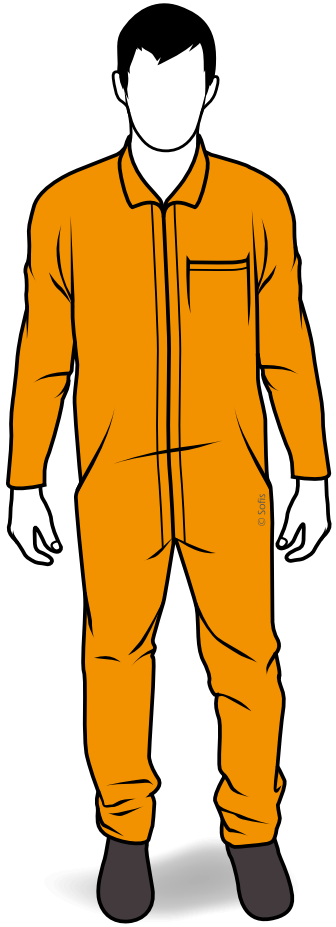
LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

L'employeur public **doit** :

- Informer et former les agents.
- Fournir des équipements adaptés.
- Organiser la prévention avec les assistants et conseillers de prévention, la médecine du travail et les formations spécialisées du Comité Social.

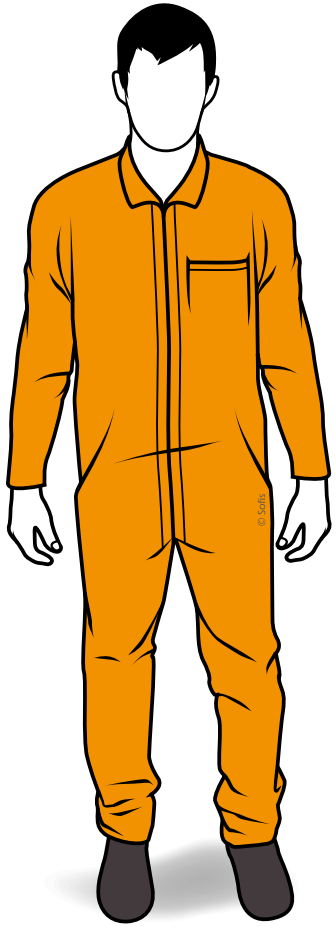


LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS



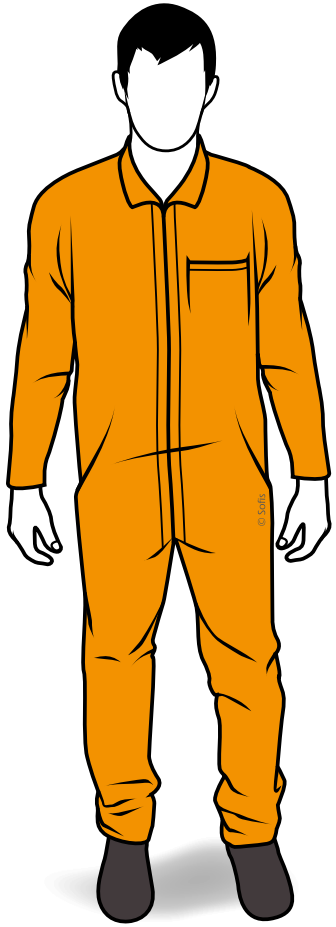
LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS

Les agents sont **acteurs** de leur propre sécurité.



LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS

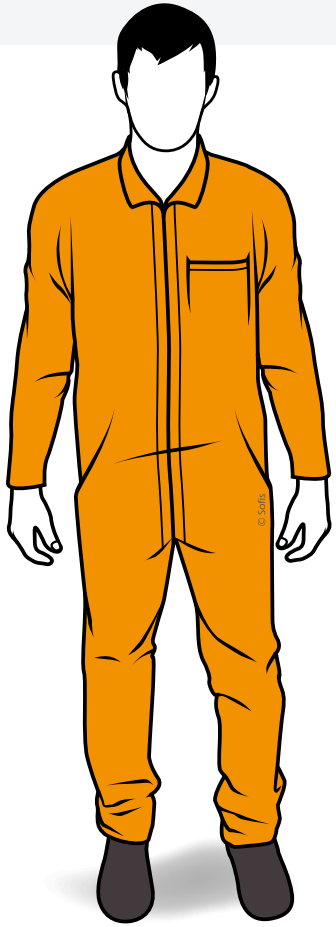
ILS DOIVENT :



LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS

ILS DOIVENT :

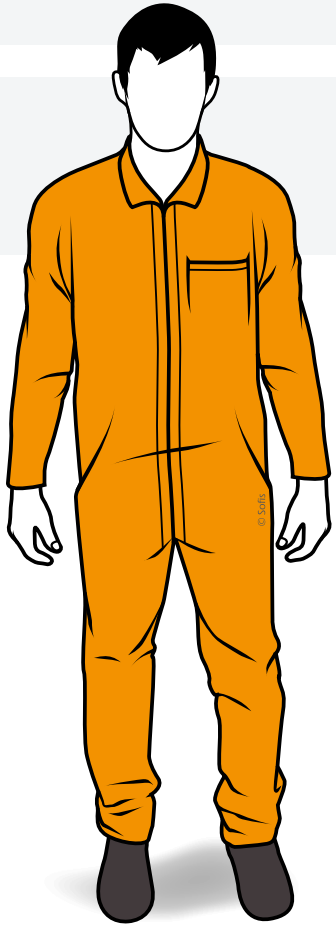
Prendre soin de leur santé et de leur sécurité.



LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS

ILS DOIVENT :

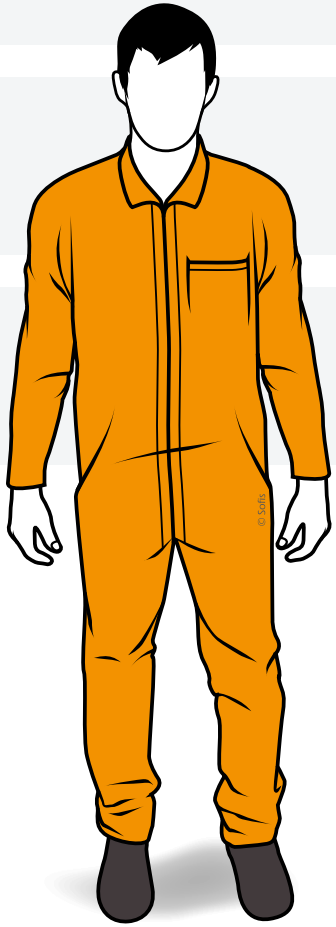
- Prendre soin de leur santé et de leur sécurité.
- Prendre soin de celle des collègues et usagers concernés par leurs actes.



LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS

ILS DOIVENT :

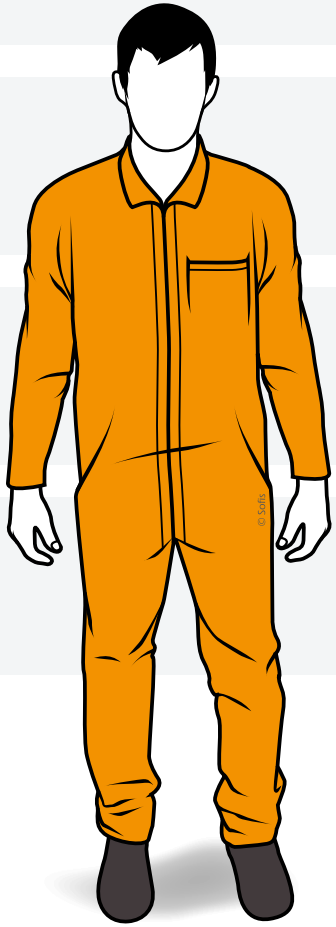
- Prendre soin de leur santé et de leur sécurité.
- Prendre soin de celle des collègues et usagers concernés par leurs actes.
- Respecter les consignes et procédures.



LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS

ILS DOIVENT :

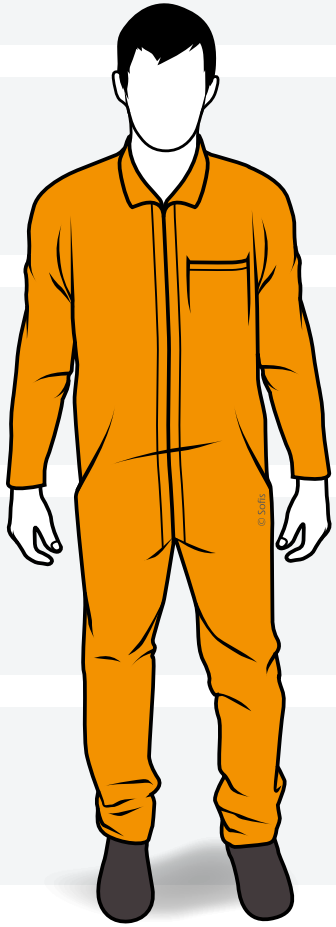
- Prendre soin de leur santé et de leur sécurité.
- Prendre soin de celle des collègues et usagers concernés par leurs actes.
- Respecter les consignes et procédures.
- Utiliser correctement les équipements et EPI.



LES RESPONSABILITÉS DES AGENTS

ILS DOIVENT :

- Prendre soin de leur santé et de leur sécurité.
- Prendre soin de celle des collègues et usagers concernés par leurs actes.
- Respecter les consignes et procédures.
- Utiliser correctement les équipements et EPI.
- Signaler les situations dangereuses.



RÉCAPITULATIFS DES PRINCIPAUX TEXTES

Sujet	Référence
Obligation générale de sécurité de l'employeur	Article L.4121-1 du Code du travail
Principes généraux de prévention	Article L.4121-2 du Code du travail
Évaluation des risques	Article L.4121-3 du Code du travail
Obligation de l'agent	Article L.4122-1 du Code du travail
Responsabilité du chef de service dans la FPE	Article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982
Responsabilité de l'autorité territoriale dans la FPT	Article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

© SOFIS 2026

CONCLUSION

© SOFIS 2026

CONCLUSION

Les obligations de prévention de la fonction publique sont très proches de celles du secteur privé : l'employeur public conserve une obligation d'organisation de la prévention, tandis que l'agent est tenu d'une obligation de vigilance et de respect des consignes de sécurité.

© SOFIS 2026

CONCLUSION

Les obligations de prévention de la fonction publique sont très proches de celles du secteur privé : l'employeur public conserve une obligation d'organisation de la prévention, tandis que l'agent est tenu d'une obligation de vigilance et de respect des consignes de sécurité.

Les différences résident essentiellement dans l'identification de l'autorité responsable (chef de service, autorité territoriale, chef d'établissement) et dans certains textes réglementaires propres à chaque versant de la fonction publique.

 © SOFIS 2026

CONCLUSION

De plus, le système assurantiel de l'accident ou de la maladie professionnelle **diffère**.

© SOFIS 2026

En application de la loi du 11 mars 1957 et du Code de la Propriété Intellectuelle
du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif
de la présente publication est strictement interdite
sans autorisation expresse de :

02 46 85 02 99
contacts@sofis.fr
www.sofis.fr

Article L.335-2 du Code de la Propriété Intellectuelle :
Toute édition d'écrits, de composition musicale, de dessin, de peinture ou de toute autre production, imprimée ou gravée en entier ou en partie, au mépris des lois et règlements relatifs à la propriété des auteurs, est une contrefaçon et toute contrefaçon est un délit.
La contrefaçon en France d'ouvrages publiés en France ou à l'étranger est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende.

En cas de litige, le présent document ne peut se substituer aux textes officiels et n'est pas opposable aux jugements des tribunaux compétents.