



**MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE  
DES FINANCES  
ET DE LA RELANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

---

**2021**

## La prévention, une démarche d'organisation des services

La crise sanitaire a fortement impacté notre organisation et nos habitudes de travail au cours de l'année 2020 durant ses différentes phases, lors de la mise en œuvre des plans de continuité d'activité au mois de mars, puis à l'occasion de la reprise progressive de l'activité à compter du mois de mai, et aujourd'hui encore dans le cadre de l'adaptation de notre activité depuis le 1<sup>er</sup> septembre.

Les mesures de prévention organisationnelles, et en particulier le recours au télétravail, qui sont les plus efficaces pour limiter le risque de contamination par la COVID-19, restent prioritaires. Les autres mesures de prévention collectives et individuelles allant de l'aménagement des espaces de travail à la fourniture de masques contribuent aussi à limiter le risque. Leur élaboration dans un cadre concerté et avec l'association des agents garantit leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation par l'ensemble des acteurs.

Cette culture de prévention doit s'inscrire dans le quotidien du travail, au-delà de la crise sanitaire, et irriguer l'ensemble des décisions pour permettre de meilleures conditions de travail. Elle passe par des questionnements au plus près des agents, le recueil de leur expression sur le contenu même du travail autant que sur les conditions matérielles de sa réalisation.

Par ailleurs, dans cette situation exceptionnelle, un dialogue social nourri doit permettre de mesurer l'effectivité des recommandations générales diffusées, d'adapter en permanence les mesures de prévention aux situations réelles de travail.

L'ensemble des acteurs de prévention directionnels et ministériels (service de médecine de prévention, service social, inspection santé sécurité au travail, pôle ergonomie) apporte plus que jamais une analyse éclairée sur les modalités d'organisation de l'activité dans les services.

Cette période a démontré la nécessité de maintenir un lien important entre organisation du travail, prévention des risques et dialogue social. La situation épidémique reste préoccupante et il est nécessaire de rester vigilant pour que les mesures de prévention soient en permanence adaptées aux évolutions de la situation sanitaire. Dans ce cadre, un suivi de la mise en œuvre des mesures fixées par le Gouvernement par la circulaire du Premier ministre du 1<sup>er</sup> septembre et les circulaires de la ministre en charge de la fonction publique du 7 octobre et du 29 octobre doit être mis en place.

Par ailleurs, les dispositifs mis en œuvre durant la crise doivent être mis à profit dans la démarche engagée pour développer un politique ministérielle en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Pour ce faire, une convention avec l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) prévoit de mettre en place un certain nombre d'expérimentations locales dans plusieurs domaines. Cette convention constituera le socle de cette politique ministérielle pour les trois ans à venir.

Il est en effet essentiel, et la crise sanitaire en démontre l'importance, que la doctrine ministérielle en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail soit intégrée par tous, en repartant du terrain, à partir des préoccupations des directions et des agents afin de passer d'une logique de prescription à une logique plus opérationnelle. Elle doit pouvoir s'appuyer sur des expérimentations, des actions dans les services, puis des retours d'expérience permettant le partage et l'application élargie de pratiques concrètes.

La liste des travaux qui seront engagés dans ce cadre figure en annexe 1. Elle comporte un focus important sur le télétravail qui s'est imposé à un grand nombre d'agents pendant la crise sanitaire.

L'objectif de cette convention est de placer agents et cadres en position d'acteurs dans l'organisation du travail et ses évolutions, au plus près des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle visera à faire émerger une meilleure prise en compte des conditions de travail en associant agents, représentants du personnel et l'ensemble des acteurs de prévention.

Le pilotage de cette convention sera assuré par le CHSCT ministériel. Vos CHSCT et vous-mêmes serez bien entendu associés aux différentes phases de mise en œuvre de cette convention.



La Secrétaire Générale,  
Marie-Anne BARBAT-LAYANI



**MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE  
DES FINANCES  
ET DE LA RELANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Les orientations 2021

### Consolider la démarche de prévention

#### Évaluer les risques pour les prévenir

Qu'il s'agisse des risques liés à la COVID-19 ou d'autres risques professionnels, il est important de rappeler que les chefs de service, dans le cadre de leur responsabilité, sont tenus de mettre en œuvre les neuf principes généraux de prévention des risques professionnels\*.

Conformément à ces principes, la démarche de prévention mise en place doit conduire, par ordre de priorité, à éviter les risques d'exposition, évaluer les risques qui ne peuvent être évités et à privilégier les mesures de protection collective.

Dans cette perspective de prévention, une évaluation des risques auxquels sont exposés les agents doit être menée et transcrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

#### S'appuyer sur l'expertise des acteurs de prévention

Même si cette obligation incombe aux chefs de service, cela ne signifie pas qu'ils doivent décider seuls. Il est essentiel qu'ils puissent s'appuyer sur l'expertise des acteurs de prévention, qu'il s'agisse des médecins de prévention, des inspecteurs santé et sécurité au travail, des ergonomes, des assistants de service social, des assistants de prévention et des CHSCT. Ces acteurs doivent être au cœur de la démarche d'identification des risques, d'évaluation et de prévention.

La période actuelle met au premier plan la prévention des risques liés à la COVID-19. Elle ne doit toutefois pas conduire à laisser de côté les autres risques dont la prévention est tout aussi importante.

Au regard des constats qui figurent dans les rapports des coordinations nationales, l'annexe 2 revient sur les risques qui doivent faire l'objet d'une attention particulière en 2021.

#### Former à la prévention des risques professionnels

Pour aider les acteurs de terrain à mieux évaluer et prévenir les risques professionnels, un certain nombre d'actions de formation seront mises en place - dans toute la mesure du possible - au cours de l'année. Elles sont détaillées en annexe 3.

### Placer l'organisation du travail au cœur de la prévention

L'organisation du travail est un levier essentiel pour agir en prévention primaire. Cette dimension est souvent mal appréhendée.

Le dialogue autour du travail et de son organisation, la culture de la prévention doivent prendre toute leur place et se concrétiser notamment lors de la mise en œuvre de nouvelles organisations du travail (travail à distance et télétravail, création de centres d'appels ou de centres de services, travail en mode projet...).

L'organisation du travail peut en effet être source de risques psychosociaux. La prévention de ces risques reste une priorité ministérielle et tous les acteurs de prévention ministériels mettent en lumière dans leur rapport annuel que les leviers d'amélioration sont d'ordre organisationnel.

### LA CONVENTION ANACT

Elle permettra de se pencher sur l'utilisation des outils existants (DUERP, observatoire interne, tableau de bord de veille sociale...) afin de voir comment ils peuvent être mobilisés au mieux pour établir des diagnostics et permettre ainsi aux chefs de service d'établir des plans d'actions pertinents.

Les acteurs de prévention du Secrétariat Général ont publié un ensemble de documents qui constituent sur ces questions des points de repères utiles et des ressources pour guider les démarches d'aménagement et éclairer les équipes devant conduire des projets de réorganisations (cf. encadré « ressources »).

### Prévenir les risques liés au télétravail

La crise sanitaire a vu se développer le recours au télétravail. Le télétravail est une organisation positive du travail, il peut toutefois être source de risques de différentes natures : des risques liés à l'environnement et aux matériels de travail dans lequel s'exerce le télétravail et des risques psychosociaux, qu'il s'agisse d'isolement social et professionnel, de gestion du temps et de séparation entre temps de travail et temps personnel ou encore de stress résultant d'objectifs mal dimensionnés ou d'un contrôle distant trop présent.

Il est indispensable de prendre en compte ces deux dimensions pour réaliser une analyse approfondie de la situation de chaque télétravailleur.

Afin d'aider les chefs de service, un guide relatif au télétravail sera prochainement publié par le Secrétariat Général. Il vient compléter le [guide « télétravail et travail en présentiel » de la DGAFP](#) et un certain nombre de documents déjà publiés ou à venir du pôle ergonomie du ministère (cf. encadré « retours du terrain »).

### LA CONVENTION ANACT

Elle sera l'occasion de faire un retour d'expérience sur le télétravail en période de crise au travers d'espaces de discussion qui permettront de faire émerger des propositions sur l'organisation du travail. Elle a également vocation à donner des outils aux managers sur le management à distance.

\*Article L. 4121-2 du code du travail.

## Prévenir les risques liés aux évolutions des organisations de travail

### Prendre en compte les conditions de travail dans les projets

Les conditions de travail sont une composante à part entière des projets et ne peuvent pas être isolées et traitées indépendamment de l'ensemble des autres dimensions.

Cette dimension « conditions de travail » est à intégrer le plus en amont possible dans le projet de réorganisation et cette démarche doit être rendue apparente dans le dossier de présentation du projet.

L'ensemble des informations constituant ce dossier devront désormais être transmises au comité technique qui sera seul compétent pour examiner les questions relatives aux réorganisations de service. C'est lui qui sera chargé d'étudier les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents et de proposer des mesures de prévention pour y répondre.

Les représentants des CHSCT pourront utilement être invités au titre d'experts lors de la tenue de ces réunions.

De plus, le CT peut continuer à bénéficier du concours du CHSCT dans cette période transitoire et sans qu'il s'agisse d'une consultation obligatoire, être sollicité pour approfondir les aspects des projets touchant aux matières relevant de sa compétence.

À cette occasion, les CHSCT pourront financer ou cofinancer des mesures de prévention en articulation avec les comités techniques.

Par ailleurs, cette instance pourra solliciter et s'appuyer sur l'expertise des acteurs de prévention ministériels (médecin de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail et assistant de service social) et des CHSCT lorsque des projets de réorganisation y seront examinés.

### LE DISPOSITIF DE VEILLE ET DE SOUTIEN

Une communauté d'expertise des acteurs de prévention ministériels (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail et assistants de service social, ergonomes pour certains projets) a vocation, dans un dispositif ministériel de veille et de soutien, à couvrir l'ensemble des projets de transformations des directions.

## Mobiliser le dispositif de veille et de soutien

Ce dispositif doit favoriser l'expression mutualisée des acteurs de prévention ministériels auprès des directions. Avec leurs très bonnes connaissances du terrain, des situations de travail, des agents et des sites, ils peuvent éclairer de leurs analyses les directions locales et les orienter dans la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accompagnement dédiées. Il s'agit de ne pas attendre la consultation obligée de ces acteurs mais d'échanger en continu sur les évolutions en cours.

De plus, le rôle des médecins de prévention et des ISST dans l'analyse des projets est porté par les textes réglementaires et la doctrine en santé et sécurité au travail.

L'importance du réseau social dans ces dispositifs de prévention est reconnue dans les termes de la circulaire SG du 9 novembre 2016 relative aux missions et au cadre d'intervention du service social du ministère.

Dans le cadre des réorganisations, les actions du service social en matière d'accompagnement individuel mais aussi, en coordination avec les autres acteurs, les interventions sur les collectifs de travail, enrichiront la palette des actions de prévention possibles.

## Des retours du terrain

Le rapport d'activité pour l'année 2019 des **inspecteurs santé et sécurité au travail** (ISST) fait ainsi un focus sur le dispositif de veille et de soutien aux agents et aux chefs de service locaux mis en place à l'occasion du lancement de la réforme territoriale de la DGFIP.

Le rapport d'activité 2019 de la **médecine de prévention** consacre un chapitre sur les interventions sur les situations de dégradation des collectifs de travail constatées à l'occasion de visites médicales spontanées.

Le rapport 2019 du **service social** présente l'activité du réseau et met en lumière des exemples d'interventions en matière de prévention des risques psychosociaux réalisées à la demande des directions en synergie avec d'autres acteurs de prévention au niveau local.

Le rapport d'activité 2019 du **pôle ergonomie** consacre toute sa première partie à l'analyse des usages dans les projets de conception, qu'il s'agisse d'un équipement, d'un logiciel, d'une organisation, d'un espace...



## **ANNEXE 1 – Travaux prévus dans le cadre de la convention Anact**

### **Thématique 1 : Mieux prendre en compte la dimension SSCT dans les nouveaux modes de travail, télétravail, transformations numériques**

Retour d'expérience sur le télétravail en période de crise, faire émerger des propositions sur l'organisation du travail, outiller les managers sur le management à distance, mesurer l'impact des transformations numériques sur les métiers et les compétences, l'organisation du travail et le management, les incidences matérielles, questionner les modalités de la mise en place de ces nouveaux modes de travail et en définir le cadre.

### **Thématique 2 : Former et accompagner les encadrants à la conduite des projets de transformation**

Former les encadrants à la problématique et à la mise en œuvre du changement à l'occasion de séminaires, mettre en place des formations-actions, faire du changement un levier pour améliorer les conditions de travail et renforcer le collectif de travail.

### **Thématique 3 : Mieux prendre en compte les conditions de travail dans la conduite de projet**

Réaliser un bilan de l'utilisation du guide sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets, outiller les responsables en charge d'un projet permettant de mieux associer les managers de proximité et les agents tout au long du projet, mobiliser l'expertise des acteurs de prévention dans un projet, communiquer sur les projets

### **Thématique 4 : Déployer des espaces de discussion autour du travail**

Développer et encadrer la mise en œuvre d'espace de d'expression sur le travail, donner des outils pour mettre en place et animer des espaces de discussion, mesurer les suites données aux espaces de discussion.

### **Thématique 5 : Concevoir de nouvelles modalités de portage de la politique ministérielle en santé et sécurité au travail dans le cadre d'un dialogue social élargi**

Observer le fonctionnement des instances pendant la période transitoire, identifier les champs de capitalisation et de mutualisation en matière de SSCT, concevoir de nouvelles modalités de portage de la politique ministérielle en SSCT, définir le rôle et la place des acteurs du bureau SRH3B dans ce cadre (SA, ISST, MP, ASS) en lien avec les directions et les représentants des personnels

### **Thématique 6 : Développer la prévention des RPS à partir des outils disponibles**

Réaliser un état des lieux des outils d'écoute existants (Observatoire interne, TBVS, DUERP...), outiller les chefs de service afin qu'ils puissent exploiter les données dont ils disposent et mettre en place des plans d'actions, accompagner les chefs de service dans la mise en œuvre du plan d'actions défini, mesurer les résultats des actions mises en place.

## ANNEXE 2 – Évaluer et prévenir les risques professionnels

Cette annexe vient préciser les risques auxquels il conviendra de veiller en priorité en 2021 sans qu'ils soient bien entendu exclusifs des autres risques évalués.

### Risque amiante

Il convient de signaler la diffusion d'une nouvelle version du guide des Documents relatifs à la traçabilité individuelle pour les situations d'exposition à l'amiante, aux agents chimiques dangereux (ACD), poussières, et aux fumées dont ceux et celles classées cancérigènes, et mutagènes reprotoxiques (CMR). Ce guide a été modernisé concernant le suivi des expositions à l'amiante. Il élargit le périmètre des agents devant faire l'objet d'un suivi.

Des fiches pratiques opérationnelles portant sur des thématiques précises viendront compléter le guide ministériel relatif au risque « amiante » qui fait l'objet d'une mise à jour de ses références juridiques.

Parmi elles, une fiche concerne la mise en œuvre du plan de prévention. Elle comporte, au-delà du sujet du risque amiante, des recommandations sur les bonnes pratiques pour le recours à cet outil, élément indispensable pour un système de prévention complet..

Une attention particulière doit être apportée à la signalétique amiante dans les bâtiments. Une fiche méthodologique a été d'ores et déjà diffusée dans les réseaux au cours du premier trimestre 2020, un suivi spécifique de ce dossier par les CHSCT locaux s'avérait probablement un facteur déterminant pour son complet achèvement.

### Risques liés à l'hygiène des locaux

En complément de ce qui figure dans la note, il convient de rappeler à ce sujet que le code du travail dispose que :

- les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés ;
- l'employeur doit procéder au nettoyage et à la désinfection des sanitaires au moins une fois par jour\*.

La question des contrats passés au niveau local pour le nettoyage des locaux a été abordée à plusieurs reprises au sein du CHSCT ministériel mais se heurte à la multiplicité des formes, des prestations réalisées et des modalités de suivi mises en place localement.

C'est pourquoi il est nécessaire de dresser un état des lieux des typologies de marchés et des problématiques rencontrées au niveau local afin de pouvoir apporter des réponses adaptées. Pour cela, un cadre d'analyse sera transmis et complété au niveau local. L'inspecteur santé et sécurité au travail sera associé afin d'apporter son expertise. Ce document sera ensuite présenté en CHSCT afin que les mesures nécessaires puissent être mises en place.

### Crise sanitaire

L'ensemble de la documentation relative à la crise sanitaire est publiée dans l'espace « COVID-19 » sur Alizé. On y trouve notamment le guide pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre des mesures de prévention face à l'épidémie de Covid-19, le guide « Je travaille au bureau »... qui comportent des préconisations sur l'organisation du travail, l'aménagement des espaces de travail et de restauration...

La crise sanitaire a également été l'occasion de publier une fiche sur le nettoyage des locaux qui a été adapté et renforcé ces derniers mois.

De même, il est nécessaire de maintenir les règles de prévention du risque incendie et il est possible de réaliser les exercices en les adaptant, à cette fin une fiche sur les exercices d'évacuation a été mise à disposition.

### Risques liés aux ascenseurs

Une fiche « repère » rappelant les obligations réglementaire en matière de maintenance des ascenseurs sera élaborée en 2021 et servira aux acteurs locaux pour établir des états des lieux et identifier les mesures à prendre.

\*Articles R. 4224-18 et R. 4224-13 du code du travail.



## Canicule

S'inscrivant dans le plan national canicule actualisé chaque année, des travaux ont été conduits en pour élaborer des fiches sur les risques climatiques ([agents](#), [chefs de service](#)) . Elles rappellent les mesures de prévention en amont des épisodes ainsi que les mesures collectives et individuelles, à mettre en œuvre en adéquation avec les niveaux de vigilance météorologique.

Plus largement, le bureau SRH3B du Secrétariat général publie régulièrement des « fiches repères » destinées à éclairer les chefs de service sur la conduite à tenir face à un certain nombre de risques auxquels ils sont susceptibles d'être confrontés. Elles sont consultables sur l'intranet ministériel Alizé dans la rubrique « [Ressources Santé et sécurité au travail](#) ».

## **ANNEXE 3 - Former à la prévention des risques professionnels**

Un certain nombre d'actions de formation seront déployées par le Secrétariat Général du ministère de l'économie, des finances et de la relance en 2021.

### **Violences sexistes et sexuelles : tolérance zéro**

La circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a renforcé les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles reposant sur un message de « zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes ».

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

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

Conformément aux objectifs de cette circulaire, un important plan de formation sera déployé au profit de plusieurs publics prioritaires, notamment les membres de CHSCT, les assistants et conseillers de prévention et les acteurs de prévention ministériels.

Ces formations sont également inscrites dans l'accord fonction publique relatif à l'égalité professionnelle de novembre 2019 ainsi que dans le **plan d'actions ministériel 2020-2022** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles doivent permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrées ainsi qu'à l'écoute et à l'accompagnement des agents victimes.

L'animation de ces formations au sein des ministères économiques et financiers sera assurée par le groupement EGAE, sélectionné avec deux autres instituts de formation (ACCORDIA, GROUPE JLO), dans le cadre d'un marché du ministère des affaires sociales auquel les ministères économiques et financiers ont accès.

Les formations destinées aux membres de CHSCT et aux acteurs de prévention ministériels, d'une durée d'une journée, seront organisées en lien avec l'IGPDE et avec le concours des secrétaires-animateurs à partir de 2021.

La formation des assistants et conseillers de prévention sera pour sa part organisée par leurs directions respectives.

Par ailleurs, un groupe de travail du CHSCT ministériel poursuivra la réflexion sur la prise en charge de ces situations notamment en abordant la question du circuit et du traitement des fiches de signalement s'y rapportant.

Le ministère a également fait appel à un cabinet d'avocats spécialisés pour piloter la nouvelle cellule d'écoute et traiter les discriminations, les agissements sexistes et les violences sexuelles et sexistes, en complément des dispositifs existants. Cette cellule « Allodiscrim » ([allodiscrim.wethics.eu](http://allodiscrim.wethics.eu)) peut être saisie par un plus large public incluant notamment les candidats à un recrutement. Après un an de fonctionnement, un bilan sera présenté aux organisations syndicales.

### **Gestes de premiers secours**

La circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours fixe l'objectif de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021.

Le ministère des Armées va porter un marché interministériel qui permettra de commander des formations facilement. Sa mise en place ayant été retardée par la crise sanitaire, il sera vraisemblablement disponible au début de l'année 2021.

Dans cette attente, il convient de recenser les agents à former. Pour cela, vous pouvez vous référer au [guide « formations premiers secours »](#) disponible sur Alizé.

Par ailleurs, les CHSCT qui le souhaitent peuvent bien entendu commander dès à présent des formations aux gestes



## Amiante

Après les journées de sensibilisation des membres de CHSCT à la lecture des documents ou analyses produits à l'occasion d'opérations de travaux animées en 2019 par les ISST, le Secrétariat Général a décidé de former les acteurs immobiliers décisionnaires en la matière au niveau local (Chefs des pôles PPR, PLI, SAR).

Les objectifs de cette formation sont de deux ordres :

- comprendre le cadre réglementaire du code du travail et du code de la santé publique, le guide ministériel amiante et les différents documents de repérage amiante ;
- agir sur la protection des intervenants et des occupants des bâtiments, dans la gestion courante et dans la conduite d'opérations de travaux, en appliquant un principe de transparence dans la communication.

Ces formations, animées par les ISST et commencées au second semestre 2020, se poursuivront au cours du premier semestre 2021.

## Incendie

En complément de la nouvelle formation initiale des assistants et conseillers de prévention d'une durée de trois jours mise en place depuis 2017, des modules « experts » complémentaires vont être mis à disposition. L'objectif est de permettre aux assistants et conseillers de prévention qui le souhaitent d'approfondir leurs connaissances sur des thèmes spécifiques au regard des risques qu'ils ont identifiés dans leurs services.

Le premier de ces modules porte sur la prévention du risque incendie. D'une durée d'une journée, il fera le point sur :

- la mise en œuvre des préconisations réglementaires en matière de prévention du risque incendie ;
- la gestion de l'évacuation des personnes en cas d'incendie ;
- la prévention du risque incendie au quotidien, en lien avec le risque électrique.

Après avoir fait l'objet d'une session « test » à l'automne 2020, il sera inscrit au catalogue de l'IGPDE pour l'année 2021.

## Membres de CHSCT

Le Secrétariat Général va relancer les formations destinées aux représentants du personnel et de l'administration désignés en 2019. Ces formations ont été mises à jour au regard des évolutions introduites dans le cadre de la période transitoire avant le renouvellement des instances en 2023.

Ces formations seront organisées localement au cours de l'année 2021 avec l'appui des secrétaires-animateurs et seront animées, comme précédemment, par les acteurs de prévention ministériels.

Ces formations n'excluent pas la possibilité offerte à l'ensemble des représentants du personnel de bénéficier de deux jours de formation complémentaires au titre du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité prévu aux [articles 8 et 8-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982](#).

L'ensemble des modalités relatives à ce congé de formation ont été rappelées dans [l'annexe n°2 à la note d'orientations pour 2017](#). L'administration veillera à faciliter la participation des représentants du personnel à ces formations en étant notamment vigilant à la bonne prise en charge des frais engagés.

