



ACADÉMIE DE NANCY-METZ

Liberté
Égalité
Fraternité

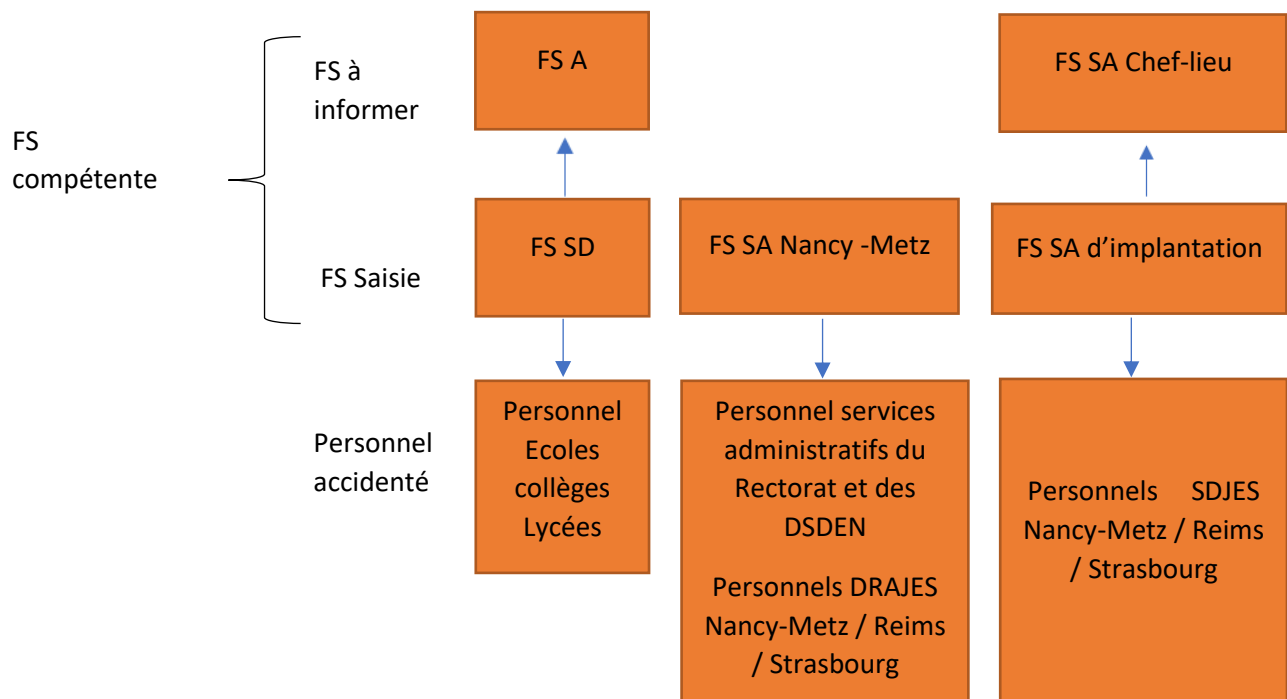
Protocole d'enquête applicable en cas d'accident de service grave ⁽¹⁾, de maladie professionnelle grave ⁽¹⁾, de suicide ou de tentative de suicide d'un personnel

⁽¹⁾ en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires

Références :

- Décret N°2020-1427 du 20 novembre 2020
- Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique d'état édité par la DGAFP
- Démarche d'enquête INRS ED 6125

Instance compétente pour diligenter une enquête



Compte tenu de la double compétence possible entre les instances, la délégation d'enquête mandatée par la formation spécialisée saisie, informera de l'avancement et du résultat de ses travaux, la FS qui n'a pas été saisie mais dont le personnel victime de l'accident relève également de sa compétence :

- La FS SD informe la FS A lorsque l'accident concerne un personnel relevant d'un établissement du 1^{er} ou 2^{ème} degré ;
- La FS SA de Reims ou de Strasbourg informe la FS SA de Nancy – Metz lorsque l'accident concerne un personnel relevant d'un SDJES.

Remarque :

En cas d'impossibilité absolue pour la FS de référence de mener l'enquête et à sa demande, celle-ci peut être effectuée par :

- La FS A dans le cas d'un accident survenu dans un établissement du 1^{er} ou 2^{ème} degré ;
- La FS SA de l'académie chef-lieu dans le cas d'un accident survenu dans une DRAJES ou une SDJES des académies de Strasbourg ou de Reims.

Actions à mener par la formation spécialisée saisie :

- La formation spécialisée est réunie, dans les meilleurs délais ;
- Le président de la Formation Spécialisée communique les éléments d'information en lien avec l'accident ;
- Une enquête est systématiquement menée par une délégation mandatée par les membres de la formation spécialisée. La délégation comprend le président ou son représentant et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin du travail, l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation. Les enquêteurs devront adopter une attitude de neutralité dans leur rôle d'enquêteur ;
- L'enquête n'est pas systématiquement menée dans l'établissement ou le service dans lequel a eu lieu l'accident. Elle peut être menée sur la base d'informations demandées par la délégation d'enquête à l'administration.

La démarche d'enquête :

En fonction du type d'évènement, la méthodologie d'enquête peut être différente :

- Cas d'une maladie professionnelle ;
- Cas d'un accident du travail ;
- Cas d'un suicide ou d'une tentative de suicide.

L'enquête a pour objectif d'identifier les éventuels facteurs de risque ayant pu contribuer à la survenue de l'accident (ou de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel) afin de pouvoir prendre des mesures de prévention adaptées.

L'enquête devra s'articuler autour des étapes suivantes :

- Recueil d'informations afin d'élaborer le déroulé chronologique des faits qui ont rendu possible l'accident ;
- Si cela s'avère nécessaire, la délégation ;
 - Identifie les personnes qu'elle souhaite rencontrer ;
 - Élabore une trame d'entretien dans le but d'obtenir un complément d'information relatif aux faits ;
- Détermination des causes ;
- Proposition de mesures de prévention ;
- Rédaction d'un plan d'actions de prévention ;
- La délégation d'enquête présente les conclusions de l'enquête à la Formation Spécialisée qui en débat et décide des suites à donner. La formation spécialisée décide également des modalités et des conditions de diffusion du rapport.

L'enquête est conduite selon 10 principes de base indissociables. Ces principes sont rappelés aux personnes entendues dans le cadre de l'enquête.

Ils sont garants du sens de l'analyse réalisée par la délégation d'enquête, de sa rigueur et de son éthique. Ils fixent le cadre et les règles dont se dote la délégation d'enquête pour mener à bien sa mission.

1er principe

L'enquête visera à mettre en évidence les différents facteurs professionnels qui apparaissent susceptibles d'être en cause dans la survenue de l'accident. Les facteurs individuels pourront être signalés aux membres de la délégation mais ils ne seront pas retenus dans l'analyse.

2ème principe

L'enquête est centrée exclusivement sur l'analyse du travail, de son organisation et des contraintes professionnelles de la victime. Son objectif est d'aboutir à l'élaboration de mesures de prévention visant à éviter la reproduction d'un tel événement, et à réduire ou à supprimer les facteurs professionnels identifiés.

3ème principe

L'enquête repose sur la mise en évidence de « faits », d'éléments objectifs portant sur l'activité professionnelle, les conditions de travail et l'organisation du travail, et non sur des interprétations ou des jugements de valeurs ; les enquêteurs devront s'en tenir à une description des faits, sans porter de jugements de valeur.

4ème principe

L'enquête ne prendra pas en considération, ni n'exploitera des informations et données relevant de la vie privée et familiale de l'agent : état de santé, personnalité et psychologie, vie intime, vie conjugale. Plus largement, tout élément ou dossier clairement identifié comme étant personnel sur le lieu de travail ne doit faire l'objet d'aucune investigation.

L'enquête doit donc laisser de côté les facteurs personnels, tout en considérant que la vie privée et la vie professionnelle interagissent en permanence l'une sur l'autre (idée de circularité).

Elle se distingue ainsi de « l'autopsie psychologique ».

5ème principe

L'enquête ne s'inscrit pas dans une approche juridique de recherche de responsabilités. La délégation n'est pas habilitée à le faire, seuls les ayants droit peuvent déclencher ce type de procédure pénale. Le juge, éventuellement saisi, pourra s'appuyer sur le compte-rendu d'enquête réalisé par la délégation.

6ème principe

Au travers du rapport, l'enquête peut fournir des éléments permettant à la Caisse primaire d'assurance maladie ou à la commission de réforme de rendre un avis sur une éventuelle imputabilité au travail. Mais la délégation n'est pas habilitée à statuer sur ce point.

7ème principe

Les volets « diagnostic » et « proposition de mesures de prévention » constituent des activités bien séparées : la délégation réalise d'abord une enquête approfondie sur la base de l'analyse des éléments matériels concernant l'activité de la victime, puis elle établit des préconisations étayées sur la base de l'analyse dans un but de prévention.

8ème principe

La délégation rend compte de son travail devant la Formation Spécialisée qui en débat, décide des suites à donner et vote l'ensemble du rapport d'enquête (analyse et actions préventives à engager).

La Formation Spécialisée est informée des suites données aux conclusions de l'enquête.

9ème principe

Les membres de la délégation sont astreints à un devoir de confidentialité sur l'ensemble des données collectées.

10ème principe

Les agents appelés à s'exprimer devant la délégation le font sur la base du volontariat. Ils ne peuvent être contraints de le faire s'ils ne le souhaitent pas. La direction doit donc s'engager formellement à ne pas sanctionner les agents qui auraient refusé de participer aux entretiens, ou en raison des propos qu'ils auraient tenus devant la délégation. Cette disposition couvre également les membres de la délégation, notamment les représentants du personnel. Le principe de « non préjudice général » doit ainsi être mis en œuvre et respecté.

Ces principes s'appliquent aux membres de la délégation d'enquête mais également aux membres de la FS dans le cadre des informations qui lui sont restituées.