



La sécurité et la santé nous concernent tous

La sécurité au travail et la protection de la santé du personnel du service extérieur



**servicios a la ciudadanía
servicio exterior**

Indice

Introduction	5
Prévention des risques professionnels et réglementation de référence dans l'administration publique	6
Qu'est-ce que c'est la santé et autres concepts de base?	7
Quels sont vos droits et obligations au travail?	9
Quelles sont les obligations de l'Administration en tant qu'employeur?	10
Quels sont les principes préventifs de la Loi?	11
Les Délégués à la prévention	13
Le Comité de Santé et de Sécurité	14
Les services de prévention	15
Qu'est-ce qu'un plan de prévention?	16
Qu'est-ce que c'est l'évaluation des risques ?	18
La planification préventive	19
Risque psychosocial	20
Le harcèlement dans le Service Extérieur	21
Conclusion	23
Délégués à la prévention CCOO	24
Section Syndicale du Service Extérieur de CCOO	25
Autres ressources	26
Formulaire d'affiliation	27

Modifier:

Servicio Exterior de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta - 28010 Madrid

Tfno: 91 535 52 31 - Fax: 91 548 16 13

ccoo-servicioexterior@fsc.ccoo.es - www.exterior.fsc.ccoo.es

Noviembre de 2022

Introduction

L'accord sur les conditions de travail du personnel travaillant à l'étranger, signé en 2007, établissait déjà la nécessité d'appliquer une politique de prévention adéquate, en suivant les principes génériques énoncés dans la Loi 31/1995 sur la Prévention des Risques Professionnels.

Enfin, les élections syndicales de novembre 2021 ont donné naissance au Comité Unique du Personnel Laboral à l'Exterieur (PLEX), premier véritable organe représentatif de notre collectif, qui a été constitué le 21-02-2022.

Dans le cadre de ce nouvel ordre, le Comité a désigné le 10-03-2022 ses huit représentants en matière de prévention, qui seront les personnes chargées de la protection et de la surveillance des conditions de santé au travail dans les différents lieux de travail à l'étranger, en collaboration avec l'Administration.

Cependant, la prévention de la santé au travail est une tâche collective. Pour que nos délégués à la prévention puissent mener à bien ce travail important, il est essentiel que vous nous fassiez part de tous les incidents, anomalies ou événements qui pourraient compromettre la santé au travail sur vos lieux de travail. Pour ce faire, il vous suffit de contacter notre équipe, via les adresses électroniques que vous trouverez à la fin de cette publication, et de nous envoyer un bref résumé de la situation ou de l'irrégularité que vous avez détectée ou que vous vivez peut-être.

Nous pourrions vous fournir une assistance et une orientation en cas d'accidents du travail, d'accidents professionnels, de maladies professionnelles, de situations de harcèlement ou de risques psychosociaux au travail, etc. Bien entendu, nous vous fournirons le soutien et l'accompagnement nécessaires et nous utiliserons tous les mécanismes et compétences à notre portée pour signaler et corriger toute situation de violation des règles de prévention.

Cette publication se veut un recueil d'informations de base qui, nous l'espérons, servira de guide.

Prévention des risques professionnels et réglementation de référence dans l'administration publique

La législation espagnole stipule que toute personne a le droit à une protection efficace de sa santé et de sa sécurité au travail. C'est la raison pour laquelle la Loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels, qui résulte de la transposition de la Directive Européenne 89/391/CE, inclut dans son exposé des motifs "***l'ensemble fondamental de garanties et de responsabilités nécessaires pour établir un niveau adéquat de protection de la santé des travailleurs contre les risques découlant des conditions de travail, et ce dans le cadre d'une politique cohérente, coordonnée et efficace de prévention des risques professionnels***".

À l'époque, un aspect très important (que la Loi elle-même décrivait comme une nouveauté) était la considération que ce règlement était également applicable à l'Administration publique. Par conséquent, en plus d'être une législation du travail, elle constitue également la règle de base du régime statutaire des travailleurs publics, conformément aux dispositions de l'article 149.1.18 de la Constitution espagnole. Par conséquent, la protection de cette Loi s'étend "***tant aux travailleurs liés par une relation de travail au sens strict qu'au personnel civil ayant une relation administrative ou statutaire au service des administrations publiques***".

Par la suite, le Décret Royal 67/2010 a introduit des adaptations spécifiques pour l'Administration Générale de l'État (AGE). Dans son article 2, relatif au champ d'application, il indique explicitement que son contenu est "*applicable à l'Administration générale de l'État et aux **organismes publics qui lui sont liés ou qui en dépendent** et qui ont à leur service du personnel fonctionnaire ou statutaire, qu'ils aient ou non du personnel employé. Dans le cas où les deux types de personnel existent, les dispositions sont également applicables à l'un et à l'autre*".

Les adaptations spécifiques de cet arrêté royal portent sur des aspects particuliers tels que les plans de prévention, les services de prévention et le système de participation et de représentation.

Qu'est-ce que c'est la santé et autres concepts de base?

La santé ne peut être définie par son contraire, l'absence de maladie. En fait, l'Organisation Mondiale de la Santé elle-même déclare que :

“La salud es el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad” (OMS)

Il s'agit donc d'une conception large qui traite pas seulement des aspects physiques individuels de la personne, mais aussi des aspects mentaux et sociaux, et c'est en vertu de ce principe que les préceptes de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels sont appliqués.

La Loi 31/1995, qui, comme nous l'avons dit, est la transposition d'une Directive Européenne, comprend une série de concepts qu'il est important de garder à l'esprit. Tout d'abord, il y a le concept même de prévention des risques professionnels, dont l'esprit et l'intention sont **d'éviter ou de réduire les risques**. Il s'agit d'éviter qu'un dommage ne se produise, donc quand on parle de **prévention** (art. 4.1. LPRL) on se réfère à *“l'ensemble des activités ou des mesures adoptées ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise en vue d'éviter ou de réduire les risques découlant du travail”*.

Un autre terme important renvoie à la notion de **risque professionnel**, qui se définit comme la possibilité que des personnes subissent un préjudice du fait de leur travail. À cette fin, l'évaluation des risques doit porter sur la probabilité que cela se produise, ainsi que sur les conséquences ou la gravité du préjudice (article 4.2. de la LPRL).

En outre, si l'un des risques se concrétise par un dommage, cela signifie que la prévention a échoué ou qu'elle a été insuffisante ou inefficace, et que le système de prévention doit être revu. Les maladies, pathologies ou lésions subies par le fait ou à l'occasion du travail sont des **lésions professionnelles** (Art.4.3. LPRL).

Enfin, bien que la Loi contienne d'autres définitions importantes, on entend par "**conditions de travail**" toute caractéristique du travail susceptible d'avoir une influence significative sur la génération de risques pour la sécurité et la santé des personnes sur le lieu de travail. Elles sont spécifiquement incluses dans cette définition :

- a. Les caractéristiques générales des locaux, installations, équipements, produits et autres outils existant sur le lieu de travail.
- b. La nature des agents physiques, chimiques et biologiques présents dans l'environnement de travail et leurs intensités, concentrations ou niveaux de présence correspondants.
- c. Les procédures d'utilisation des agents susmentionnés qui influencent la génération des risques susmentionnés.
- d. Toutes les autres caractéristiques du travail, y compris celles relatives à son organisation et à sa gestion, qui influencent l'ampleur des risques auxquels les travailleurs sont exposés.

Ces définitions peuvent vous aider à délimiter et à comprendre ce dont nous parlons lorsque nous nous référons à la prévention et, surtout, l'énorme importance de savoir que **l'organisation du travail**, normalement considérée comme le pouvoir exclusif de l'employeur, est également considérée comme un facteur influent dans la génération de risques liés aux conditions de travail et, par conséquent, doit également être évaluée.

Quels sont vos droits et obligations au travail?

Toute personne a le droit de voir sa santé protégée au travail et, à cette fin, la Loi reconnaît une série de droits tels que :

- Recevoir des informations sur les risques du travail, les mesures de prévention applicables et les plans d'urgence (Art. 18 LPRL).
- Recevoir une formation spécifique, théorique et pratique, sur les risques de son travail, tant à l'embauche qu'en cas de modification des tâches ou de l'équipement de travail (art. 19 LPRL).
- Consulter et participer, en formulant des propositions à l'administration, aux comités et aux délégués (art. 18, 19 et 34 de la LPRL).
- Surveillance de la santé, spécifique et en fonction des risques du travail (Art. 22 LPRL). Il est nécessaire de vérifier que les risques éventuellement présents sur le lieu de travail peuvent porter atteinte à la santé des personnes exposées.

Vos obligations comprennent l'autoprotection ou la responsabilité de veiller à votre propre sécurité, le respect des mesures de prévention adoptées, ainsi que l'utilisation correcte des outils et des installations.

Quelles sont les obligations de l'Administration en tant qu'employeur?

L'Administration (en tant qu'employeur) a l'**obligation** d'assurer la santé et la sécurité des personnes dans son service et pour ce faire, elle doit :

- Guider la prévention au regard des principes de l'article 15 de la LPRL.
- Évaluation des risques et planification de la prévention des risques :
 - Risques ergonomiques (par exemple, travail sur écran, charge de travail physique, manutention de charges le cas échéant, ...).
 - Risques psychosociaux (liés à l'organisation du travail, à la charge de travail, à la fatigue, au travail monotone, à l'insatisfaction professionnelle, etc.)
 - Risques liés à l'hygiène (agents biologiques, chimiques, physiques).
 - Risques liés à la sécurité (lieux de travail, machines et outils, équipements de travail, risques électriques, etc.)
- Analyser les éventuelles situations d'urgence et de risque grave pouvant conduire à un accident.
- Surveiller la santé du personnel en fonction des risques inhérents au travail.
- Informer et former les employés.

Pour l'exercice de ces fonctions, l'Administration doit **établir, conserver et mettre à la disposition** des différentes autorités du travail et de la santé une série de documents énumérés à l'article 23 de la LPRL, dont les suivants :

- Plan de prévention des risques professionnels.
- Évaluation des risques pour la santé et la sécurité au travail.
- Planification de l'activité préventive.
- Liste et notification des accidents du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné l'incapacité de travail du travailleur pendant plus d'un jour ouvrable.

Quels sont les principes préventifs de la Loi?

L'article 15 de la Loi établit les principes selon lesquels les risques éventuels sur le lieu de travail doivent être contrôlés. Ces principes sont, dans les grandes lignes, les suivants:

■ Éviter les risques et les combattre à la source :

Cela implique l'obligation pour l'Administration/l'employeur d'essayer tout d'abord d'éliminer toutes les situations potentiellement préjudiciables en prenant des mesures appropriées.

■ Évaluer les risques qui ne peuvent être évités :

Les risques qui ne peuvent être totalement éliminés doivent être évalués. Il s'agit d'analyser ces risques en fonction du lieu de travail **et de concevoir des mesures préventives pour les minimiser.**

■ Adapter le travail à l'individu :

Cette adaptation concerne des aspects aussi importants que le choix des équipements et des méthodes de travail, voire des mesures visant à réduire le travail monotone et répétitif, l'adaptation des temps de repos ou l'ergonomie du poste de travail. L'employeur doit tenir compte des conditions "biologiques" du travailleur, par exemple la grossesse, l'allaitement ou la sensibilité particulière à certains risques.

■ Tenir compte de l'évolution de la technique :

Le monde du travail est en constante évolution. De nouvelles machines, de nouveaux outils de travail et de nouvelles technologies apparaissent. L'adaptation à l'évolution de la technologie est incluse dans les principes de prévention, tout d'abord pour éliminer ce qui est dangereux ou inadapté et le remplacer par quelque chose de moins dangereux et de plus protecteur pour le travailleur.

■ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui présente peu ou pas de danger :

Parfois, il est possible de travailler avec des outils ou des produits qui, à l'époque, n'avaient pas d'alternatives, bien qu'ils présentent des risques pour la santé. En matière de prévention, il faut être agile et les identifier, car l'évolution des technologies fait apparaître des alternatives moins nocives et donc moins risquées, et il faut les remplacer.

■ **Planification de la prévention :**

Une fois les risques évalués, ce n'est pas fini. L'évaluation est un moyen de parvenir à une fin, qui est d'établir des mesures pour prévenir ces risques évalués et minimiser ou éliminer les dommages. Pour ce faire, il faut réaliser une **PLANIFICATION DE LA PRÉVENTION dans laquelle** les mesures sont classées par ordre de priorité et les délais et les responsables de leur mise en œuvre sont fixés.

■ **Faire passer la protection collective avant la protection individuelle :**

La première étape devrait consister à prendre des mesures qui protègent l'ensemble, c'est-à-dire des **mesures collectives** contre un risque. Ce n'est que lorsque les mesures collectives ne sont pas suffisantes qu'il faut passer aux mesures individuelles (équipement de protection individuelle - EPI).

■ **Donner des instructions appropriées à tous les travailleurs :**

La mise en œuvre des principes de prévention n'a guère de sens si le personnel n'est pas informé et formé. Pour toutes ces raisons, il est essentiel de donner des **instructions appropriées et de tenir compte de la capacité professionnelle du travailleur**, non seulement pour effectuer le travail, mais aussi en termes de prévention des risques professionnels. Le droit à la formation et à l'information pour prévenir les dommages est développé dans les articles 18 et 19 de la LPRL.

■ **Tenir compte de la capacité professionnelle en matière de prévention au moment de la commande des travaux :**

Éviter d'avoir des caractéristiques personnelles connues qui sont incompatibles avec le travail à effectuer.

■ **Prévenir les distractions et les comportements imprudents :**

Les êtres humains sont faillibles et susceptibles d'être distraits. L'employeur doit prévoir ce fait en effectuant un contrôle adéquat des instructions données. Ce n'est que s'il est prouvé que la personne a commis une négligence grave que l'employeur sera exonéré de sa responsabilité en cas d'accident du travail.

Les Délégués à la prévention

Leur rôle dans la prévention des risques professionnels est absolument essentiel pour assurer le respect des règles de défense de la santé et de la sécurité au travail. Leurs compétences sont définies par la Loi.

Ses fonctions comprennent la sensibilisation, la négociation collective, la participation à la résolution des conflits, ainsi que la surveillance et le contrôle du respect des réglementations. À cette fin, il s'est vu attribuer une série de compétences telles que :

- L'accompagnement des techniciens dans l'évaluation des risques, ainsi que dans les visites d'inspection du travail.
- Accès à l'information et à la documentation concernant les conditions de travail.
- Effectuer des visites sur place.
- Transférer les propositions à l'administration.
- Arrêter (exceptionnellement et sur des bases solides) les activités en cas de risque grave et imminent.
- être consultés par l'employeur dans certaines circonstances.

En outre, c'est l'Administration (en tant qu'employeur) qui aura l'obligation de fournir aux Délégués à la prévention les moyens et la formation à la prévention nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. En revanche, le temps consacré à la formation sera considéré comme du temps de travail à toutes fins utiles et son coût ne pourra pas être répercuté sur eux (art. 37.2 LPRL).

Dans l'AGE, ils ont la particularité d'être obligatoirement des représentants des travailleurs qui acquièrent des fonctions spécifiques en matière de prévention (contrairement au secteur privé qui différencie le délégué du personnel du délégué à la prévention). **C'est pourquoi les huit Délégués à la prévention du Service Extérieur font également partie du Comité unique PLEX.**

Le Comité de Santé et de Sécurité

Le Comité de Santé et de Sécurité est un organe collégial de consultation et de participation en matière de prévention des risques professionnels. Le Comité est composé, d'une part, des huit personnes qui agissent en tant que délégués à la prévention et, d'autre part, des ministères ayant des centres de travail à l'extérieur de l'entreprise. Sa tâche principale est la consultation régulière et périodique des actions de l'entreprise en matière de prévention. Il peut également conclure des accords contraignants sur l'amélioration des conditions de travail.

Le Comité de Santé et de Sécurité a les compétences suivantes:

- Participer à l'élaboration, au développement et à l'évaluation du plan de prévention.
- Promouvoir des initiatives pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail ou la correction des déficiences existantes.
- En outre, dans l'exercice de ses compétences, elle est habilitée à:
 - Connaître directement la situation en matière de prévention des risques sur le lieu de travail, en effectuant les visites qu'il juge appropriées.
 - Avoir accès à toutes les informations et à la documentation nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'à celles fournies par le service de prévention.
 - Analyser les atteintes à la santé ou à l'intégrité physique des travailleurs afin d'en évaluer les causes et de proposer des mesures de prévention appropriées.
 - Rapport sur le rapport annuel et la programmation des services de prévention.

Les services de prévention

Le règlement des services de prévention est couvert par l'article 31.2 de la LPRL et le RD 39/1997 et, en général, sans entrer dans les détails, il sera composé de personnes ayant les qualifications techniques nécessaires et disposant des moyens nécessaires à l'exécution de leur travail. Les services de prévention doivent conseiller toutes les parties impliquées dans l'exercice de leurs fonctions.

Différentes modalités sont possibles et, dans ce cas et pour le service extérieur, compte tenu de ses caractéristiques particulières, il a été décidé de soutenir le service de prévention du ministère en nommant des personnes chargées d'exercer des fonctions de prévention. Il s'agit généralement de chanceliers qui, conformément à la loi, doivent avoir la capacité nécessaire (ils recevront à cet effet une formation spécifique) et disposer du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Qu'est-ce qu'un plan de prévention?

Le plan de prévention des risques professionnels est l'outil par lequel l'activité préventive des services et organismes publics doit être intégrée dans leur système général de gestion (art. 2, RD 39/1997, du 17 janvier).

Le RD 67/2010 et le champ d'application de l'AGE précisent que le plan de prévention doit être mis à la disposition de l'autorité du travail, des autorités sanitaires et des représentants des travailleurs, et qu'il doit se trouver sur le lieu de travail.

D'une manière générale, un plan de prévention n'est rien d'autre qu'une description du système de prévention adopté. Tout plan doit contenir des informations sur les procédures de travail, et notamment sur les questions que les personnes doivent traiter ou non dans le cadre de leur fonction, ainsi que sur leurs obligations en matière de prévention et sur l'information et la formation qui doivent leur être dispensées (art. 18 et 19 LPRL). Il doit également prévoir des procédures de révision et d'évaluation.

Les plans comportent généralement les sections suivantes:

- Données générales sur le site (identification, activité principale, nombre d'employés), description des processus et activités les plus dangereux, ainsi qu'un organigramme.
- Politique de prévention (pour laquelle les délégués à la prévention ou, à défaut, le collectif des travailleurs doivent être consultés).
- Pratiques et procédures de travail.
- Organisation de la prévention (option sur la modalité de prévention avec un Service Externe de Prévention, Propre, désigner un travailleur, etc.)
- Révision du plan de prévention, en établissant une périodicité pour évaluer l'efficacité de la gestion préventive des postes évalués.
- Rôles des responsables de toute unité administrative (afin d'intégrer la prévention dans leurs procédures et activités).



- Procédure de coordination des ressources humaines, en ce qui concerne les nouveaux contrats, avec le service de prévention.
- Achat de produits, de matériaux, en coordination avec le service de prévention.
- Entretien et révision des équipements et des installations en coordination avec le service de prévention.

Qu'est-ce que c'est l'évaluation des risques ?

*Selon la définition fournie par l'Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (anciennement INSHT), il s'agit du **"processus visant à estimer l'ampleur des risques qui n'ont pu être évités, à obtenir les informations nécessaires pour que l'employeur puisse prendre une décision appropriée sur la nécessité d'adopter des mesures préventives et, le cas échéant, sur le type de mesures à adopter"**.*

Une bonne évaluation doit couvrir tous les risques liés à l'emploi, évaluer la probabilité qu'un préjudice se produise, le degré de préjudice ou de gravité qu'il peut causer et la priorité avec laquelle il doit être traité. Elle doit également être accompagnée d'une description complète de l'emploi évalué. Pour chacun des risques détectés, une série de mesures préventives doit être élaborée et leur efficacité doit ensuite être évaluée. Les risques ergonomiques, hygiéniques, sécuritaires et psychosociaux seront pris en compte.

- L'évaluation initiale est la première évaluation que vous effectuez en rapport avec les risques d'un travail. Elle doit être effectuée lorsque le poste est créé ou modifié de manière substantielle.
- L'évaluation périodique permet de vérifier qu'aucun changement n'est intervenu et que tout se déroule comme prévu. Elle sert également à introduire des améliorations.
- Des examens occasionnels peuvent également être effectués lorsqu'un accident ou un incident s'est produit, ou lorsqu'il y a un changement réglementaire ou méthodologique.
- Les évaluations de vérification sont celles qui sont effectuées pour vérifier si les mesures d'élimination ou de réduction des risques sont efficaces ou non.

La planification préventive

Une fois tous les risques évalués, le travail n'est pas terminé. Si les résultats de l'évaluation montrent qu'un risque existe, l'employeur doit mettre en œuvre toutes les activités préventives nécessaires pour éliminer, réduire et contrôler ces risques. À cette fin, des personnes responsables et des délais doivent être fixés en fonction des différentes priorités établies par l'évaluation.

Ces activités doivent faire l'objet d'un examen permanent afin de vérifier si elles sont adaptées à l'objectif visé ou si des atteintes à la santé ont été révélées par un accident du travail ou par les résultats de la surveillance de la santé.

Risque psychosocial

Il convient de mentionner tout particulièrement les risques psychosociaux, qui sont souvent exclus de l'évaluation des risques car ils sont étroitement liés à **l'organisation du travail**, traditionnellement considérée comme relevant de la seule responsabilité de l'employeur.

Lors de l'évaluation des risques psychosociaux, nous essayons d'identifier les exigences psychologiques de votre travail, qu'elles soient émotionnelles, cognitives ou quantitatives, ainsi que leur intensité et la mesure dans laquelle elles peuvent causer des dommages.

Il s'agit de risques qui existent sur tous les lieux de travail et qui peuvent affecter les personnes de manière plus ou moins importante, en provoquant des troubles psychologiques tels que la fatigue, la dépression, des troubles du sommeil et du comportement, des problèmes digestifs, endocriniens et dermatologiques, l'aggravation de troubles musculo-squelettiques, et qui sont étroitement liés au style de management, à la stabilité de l'emploi, à la quantité de travail, à la définition des fonctions, aux relations avec les collègues et les supérieurs, et à l'évolution de l'emploi.

L'évaluation des risques psychosociaux devrait également inclure les problèmes liés aux agressions physiques et psychologiques causées par les utilisateurs, les collègues et/ou les gestionnaires dans les différents bureaux à l'étranger.

L'évaluation des risques psychosociaux doit être réalisée avec la participation des travailleurs, en utilisant une méthodologie fiable qui garantisse toujours l'anonymat et la confidentialité des réponses. L'application de toute méthode doit faire l'objet d'une consultation avec les représentants des travailleurs.

Le harcèlement dans le Service Extérieur

Le stress, le harcèlement au travail et l'inconfort mental et physique sont le résultat d'une mauvaise organisation du travail et non d'un problème individuel ou de personnalité ou d'une réponse à des circonstances personnelles et familiales. Ils nuisent gravement à la santé des travailleurs.

Comme dans d'autres domaines, le service extérieur subit des situations de harcèlement et d'abus de la part de nombreux responsables des différents départements ministériels de l'administration espagnole présents à l'étranger, que l'on peut qualifier de harcèlement sur le lieu de travail.

Le harcèlement au travail (également connu sous le nom de mobbing) est un **comportement intentionnel qui se produit sur le lieu de travail, de manière répétée ou prolongée, et qui est dirigé par une ou plusieurs personnes contre une autre.**

Il peut s'agir d'insultes, de cris, d'humiliations verbales, de discrimination, d'isolement, de non-attribution de tâches ou de surcharge intentionnelle de travail, entre autres types d'actions, qui se traduisent par une violence psychologique et un malaise physique. En d'autres termes, l'élément intentionnel permet de différencier le harcèlement du stress lié au travail, ou des difficultés dans les relations interpersonnelles qui peuvent survenir sur le lieu de travail pour des raisons professionnelles ou des différences de position/hierarchie ou d'ancienneté.

Certaines particularités du Service Extérieur peuvent favoriser ces situations d'harcèlement au travail, telles comme une structure hiérarchique de classe, la situation d'immunité dont jouissent les représentations diplomatiques, et, par conséquent, l'inefficacité des systèmes de contrôle propres à l'administration étant donné l'éloignement des centres de travail.

Avec la création du comité unique PLEX et, avec lui, du comité de santé et de sécurité pour le personnel d'outre-mer, nous essaierons de mettre fin à ces anomalies. À cet égard, CCOO-Exterior s'engage fermement à défendre les droits fondamentaux de tous, ainsi qu'à créer un environnement de travail dans lequel l'égalité des chances, l'intégrité et la dignité de tous les fonctionnaires à l'étranger sont respectées. À cette fin, nous mènerons les actions suivantes:

- Nous utiliserons toutes les ressources et tous les moyens disponibles pour dénoncer et faire cesser le harcèlement au travail, quelle que soit sa dimension ou sa nature.
- Nous activerons les protocoles relatifs au harcèlement au travail, au harcèlement psychologique, moral et sexuel, au harcèlement fondé sur le sexe et/ou au harcèlement discriminatoire.
- Nous examinerons s'il convient de déposer une plainte auprès de l'inspection du travail et de la sécurité sociale et/ou de l'autorité policière compétente.

Conclusion

La constitution du Comité Unique PLEX marque un tournant dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail dans le Service Extérieur. Au sein de cet organe, le collectif PLEX dispose enfin d'une structure de Délégués à la prévention et d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité (CSS), à partir desquels sera gérée la politique de prévention dans notre domaine. Il s'agit d'une question qui est là pour durer et que nous sommes obligés de mettre en œuvre si nous voulons mettre fin au non-respect historique de l'administration en la matière et aux injustices qui continuent de se produire dans notre secteur.

C'est dans cette optique que CCOO-Exterior a élaboré ce guide afin de sensibiliser tous les travailleurs publics à l'étranger et de promouvoir la diffusion des concepts de base en matière de santé au travail et de prévention des risques. Nous espérons également que ce matériel vous servira d'outil pour détecter et identifier les situations anormales qui compromettent la santé au travail sur vos lieux de travail, ainsi que pour transmettre vos questions ou incidents aux personnes chargées de la prévention des risques dans notre structure.

Chez CCOO-Exterior, nous nous engageons sérieusement en faveur de la santé au travail et de l'amélioration des droits des fonctionnaires du gouvernement national à l'étranger. Par conséquent, notre organisation utilisera les ressources dont elle dispose pour exiger la mise en œuvre d'une politique de prévention globale dans l'ensemble du pays étranger, en se réservant le droit de faire appel à l'inspection du travail et/ou aux tribunaux en cas de non-respect de la part de l'administration.

Délégués à la prévention CCOO



Irene Herrera Marín (Costa Rica)

Délégué à la Prévention

✉ irene.herrera@fsc.ccoo.es



Alejandro Pierro Clavero (Uruguay)

Délégué à la Prévention

✉ alejandro.pierro@fsc.ccoo.es



Miguel Montero Lange (Allemagne)

Délégué à la prévention et secrétaire à la prévention des risques professionnels, psychosociaux et de santé au travail de la section syndicale du service extérieur

✉ miguel.montero@fsc.ccoo.es

Section Syndicale du Service Extérieur de CCOO

La Section Syndicale du Service Extérieur de CCOO a pour mission de défendre les intérêts des fonctionnaires du réseau des ambassades, consulats, conseils et bureaux sectoriels à l'étranger, ainsi que d'exercer des fonctions de représentation et de négociation collective à Madrid et dans tous les centres de l'administration générale de l'État à travers le monde. Elle fait également partie de la **Fédération des services aux citoyens de CCOO et du secteur de l'administration générale de l'État de CCOO** et a son siège à C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª Planta, 28010, Madrid - Tél. +34 91 535 5231.



Osmany Llanes Melo

Secrétaire général

✉ osmany.llanes@fsc.ccco.es



Luz María Gualda García

Secrétaire d'Organisation

✉ lmgualda@fsc.ccco.es



Andrea Laguillo Revuelta

Attachée au Secrétaire Général

✉ andrea.laguillo@fsc.ccco.es

Autres ressources



L'Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) est une fondation autonome de caractère technico-syndical promue par Comisiones Obreras (CCOO) avec l'objectif général de promouvoir des activités de progrès social pour l'amélioration des conditions de travail, la protection de l'environnement et la promotion de la santé des travailleurs en Espagne.

<https://istas.net>



L'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) est un organisme scientifique technique spécialisé de l'Administration générale de l'État dont la mission est l'analyse et l'étude des conditions de santé et de sécurité au travail, ainsi que la promotion et le soutien à l'amélioration de ces conditions.

<https://www.insst.es>

Formulaire d'affiliation

Remplir en majuscules, de préférence au stylo

Les champs grisés seront remplis par CCOO



**servicios a la ciudadanía
servicio exterior**

Données personnelles

Nom de famille: Deuxième nom de famille

Prénom: Date de naissance:

Nationalité: Sexe:

Document d'identité: Passeport:

Adresse personnelle

Rue et numéro:

Ville: Code Postal: Pays:

Téléphone: Numéro de portable:

Données administratives

Fonctionnaire: OUI NON Groupe: Niveau: Ouvrier contractuel: OUI NON

Catégorie: Date de contrat:

Centre de travail

Bureau où vous fournissez vos services:

Dépendant du Ministère:

Adresse du centre de travail:

Ville: Code postal: Pays:

Numéro de téléphone (y compris le préfixe international):

Adresse e-mail où vous souhaitez recevoir des informations:

E-mail:

Fait à _____, le _____

Signature:

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como –en todo caso– a la C.S. CCOO. En la siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer click sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/a. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu DNI o Pasaporte dirigida a C.S. CCOO – Responsable de Protección de Datos, c/ Fernández de la Hoz, 12 – 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia “PROTECCIÓN DE DATOS”. Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a: lopd@ccoo.es o llamar al teléfono 91 702 8077.



**servicios a la ciudadanía
servicio exterior**

www.exterior.fsc.ccoo.es