

Prévenir pour l'avenir



Dossier

Bien débuter un mandat :
rôle de l'élu employeur pour
la préservation de la santé
de ses agents

Le journal du service Prévention et conditions de travail / N° 31 / Février 2015

Édito

La prévention au service de la gouvernance

Chacun peut le constater au quotidien, nous connaissons une période de changements importants et de contraintes accrues. Nous avons la charge de faire cohabiter le besoin croissant des populations en termes de services publics avec des exigences toujours plus affirmées d'utilité des dépenses et de sécurité juridique.

En tant qu'élu-employeur, veiller aux conditions de travail et de préservation de la santé des agents dont nous avons la charge est un enjeu fort. Il impacte directement la qualité du service rendu à la population, l'efficacité des services en interne et la sécurité juridique de l'institution.

Les règles qui encadrent la santé au travail et les conditions de travail sont nombreuses et parfois complexes. Toutefois, certains outils, pour la plupart issus d'obligations réglementaires (tels que le document unique ou la mission d'inspection), doivent permettre aux décideurs de disposer des éléments de gouvernance pertinents dans ce domaine.

Le dossier de ce journal vous propose d'identifier de manière synthétique les responsabilités et les règles en vigueur dans les collectivités territoriales et établissements publics, ainsi que les acteurs et outils à votre disposition pour agir dans le domaine de la santé au travail.

Le cdg69 développe depuis bientôt vingt ans une expertise dans ces domaines à travers les missions d'inspection, d'assistance, ainsi qu'un travail de réseaux et de mise à disposition de documentation.

Et pour parfaire sa présence auprès des collectivités et établissements publics, le Centre de gestion réalisera à nouveau via le CNFPT la formation obligatoire des assistant(e)s de prévention dès 2015.

N'hésitez pas à solliciter le service Prévention et conditions de travail si nécessaire...

Catherine Di Folco, Présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon

Dans ce numéro

p. 2 **Reportage**

↳ Prévention des risques liés aux interventions en bordure de voirie à Chassieu

p. 3, 4 **Réponses à vos questions**

↳ Peut-on conduire sans permis une tondeuse autoportée ?

↳ Port du casque et du harnais obligatoire dans une nacelle ?

↳ Habilitation électrique BS et BR, quel matériel pour les agents ?

p. 5 **Qu'on se le dise**

↳ Casquette de sécurité

↳ Conception des déchetteries : une nouvelle brochure de l'INRS

p. 6, 7 **Actualités juridiques**

↳ Rappel sur l'obligation de la mise en place des CHSCT

↳ Protocole d'accord relatif à la prévention des RPS : parution d'une nouvelle circulaire

↳ Nouveau décret en faveur de la prévention du risque alcool

↳ Qui peut réaliser les vérifications des installations électriques ?

p. 8 **C'est arrivé...**

↳ Tronçonneuse et échelle ne font pas bon ménage !

↳ Chute de hauteur : torts partagés, entreprise condamnée



Reportage

Sécuriser les interventions en bordure de voirie à Chassieu

Les interventions sur rond-point font partie des activités récurrentes des services espaces verts de nos collectivités. Classiques mais pas sans risques... Si l'intégration de la sécurité au moment de la conception de l'ouvrage reste, comme toujours, le meilleur outil de prévention, il faut bien composer avec l'existant. Consciente des risques spécifiques liés à ce type d'opérations, la ville de Chassieu s'est engagée dans un processus d'analyse et de maîtrise des risques, au cœur duquel se trouve la question du balisage. Denis Delphino, assistant de prévention de la collectivité de Chassieu et Jocelyn Rattier, responsable des espaces verts de la ville, ont bien voulu répondre à nos questions.

“ Pourquoi s'engager dans une telle démarche ?

Dans l'optique de fournir aux agents des conditions de sécurité optimum pour leurs interventions aux abords de voirie. En effet Chassieu compte nombre d'espaces verts et fleuris situés en bordure de voies, dont certaines, comme la RD 29, sont classées à grande circulation.

Comment avez-vous procédé ?

Nous avons travaillé en mode projet en constituant en premier lieu un groupe de travail. Cette instance était composée de l'assistant de prévention, de la directrice du Pôle aménagement, du responsable des espaces verts, d'un agent désigné « référent sécurité » au service des espaces verts et du responsable de l'atelier mécanique (équipement des véhicules). Nous avons ensuite répertorié les différents sites où les agents interviennent régulièrement, et avons procédé à une évaluation des risques pour chacun d'eux au regard des pratiques actuelles. Nous avons défini une marge de progression et fixé des objectifs de sécurisation conformément à la réglementation. Des propositions

d'actions, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre, ont ensuite été soumises et validées par les élus.

Pouvez-vous nous donner des exemples d'actions menées ?

Des « fiches sécurité » ont été élaborées, décrivant la marche à suivre pour les agents en fonction du site d'intervention, et rappelant notamment le port des équipements de protection individuelle (EPI), les réflexes à adopter, la signalisation à mettre en place (d'approche, sur site...). Parallèlement à cela, nous avons établi un état des lieux du parc automobile et effectué la mise en conformité des véhicules utilisés (gyrophares, bandes réfléchissantes...). Nous avons également réalisé un complément du stock de panneaux de signalisation de chantier. Notre principale difficulté réside dans l'existence de sites d'intervention particulièrement dangereux, dont l'entretien, même effectué dans des conditions optimales, reste sensible. Pour ces sites, nous envisageons de mobiliser la police municipale pour renforcer la sécurité de nos agents lors d'interventions lourdes.

Quelle a été la place des agents de terrain ?

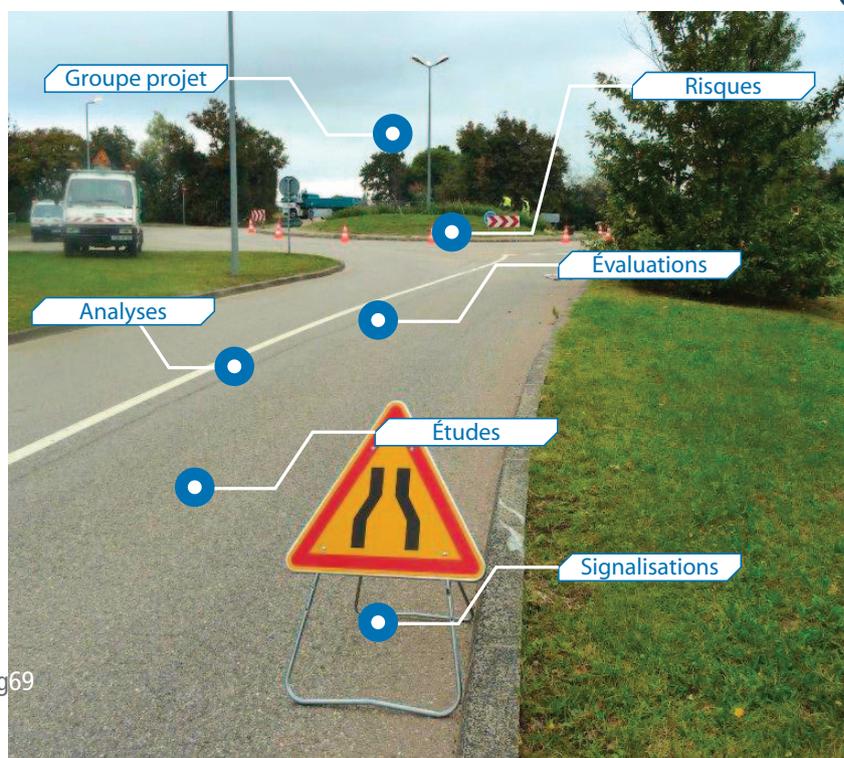
Ils ont été intégrés au projet et se sont rapidement impliqués, tant dans la démarche que dans l'application des mesures.

Quelles sont maintenant vos pistes de travail ?

À l'avenir nous systématiserons ce type de fonctionnement lors de la création de nouveaux espaces verts. La mise en œuvre et le suivi des actions seront évalués annuellement dans une logique d'amélioration continue.

Quel conseil donneriez-vous à des collectivités qui souhaiteraient s'engager dans une démarche similaire ?

Il nous semble primordial de sensibiliser les agents à leur sécurité lors des interventions sur les abords de voirie (par le biais de formations par exemple) et ne pas oublier que le principe de prévention est fondamental en matière de signalisation temporaire. Cette dernière doit être adaptée aux circonstances du chantier et à son environnement. Elle doit assurer la sécurité des agents sans pour autant contraindre de façon excessive la circulation. ⚠





Réponses à vos questions

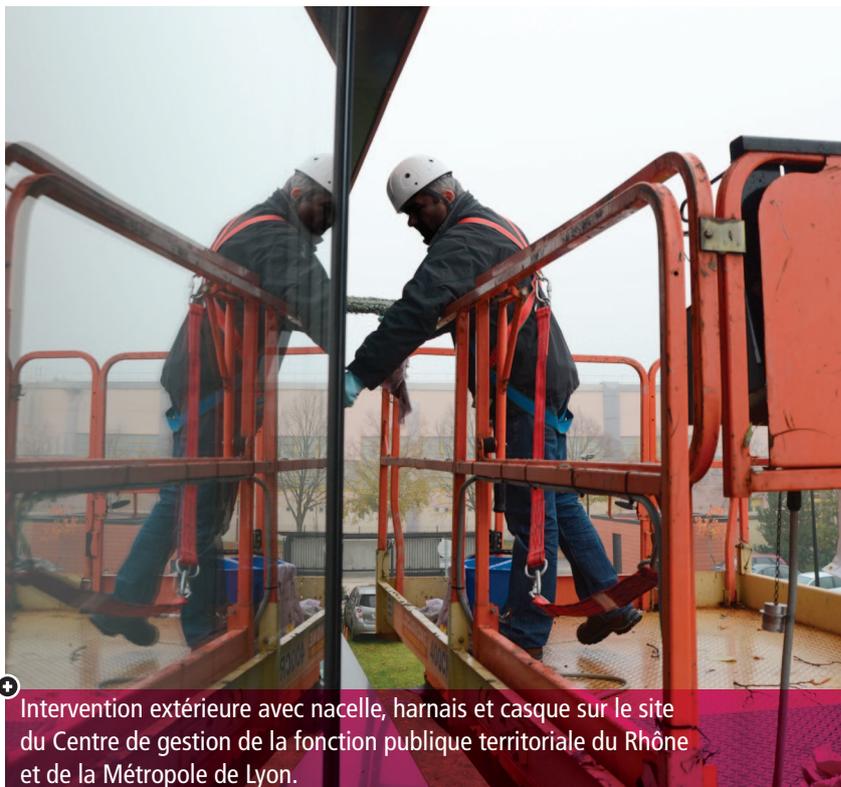
Peut-on conduire sans permis une tondeuse autoportée ?

Cette question est fréquemment posée par les collectivités. Une réponse a été apportée au Sénat, en 2012, par le ministre chargé des collectivités territoriales.

Les tondeuses autoportées autorisées à circuler sur la chaussée (disposant d'un procès-verbal de réception et d'homologation et immatriculées) sont assimilées à des machines agricoles automotrices.

Dès lors, pour conduire ces dernières sur les voies ouvertes à la circulation publique, l'agent est tenu de posséder le permis de conduire de la catégorie correspondante (défini par l'article R.221-4 du Code de la route). Ces engins étant des véhicules lents, il s'agit de veiller également à assurer une signalisation du véhicule permettant de le repérer à distance (type gyrophare).

De plus, rappelons qu'une formation à la conduite en sécurité de la machine doit être dispensée à tout agent utilisateur (article R.4323-55 du Code du travail). Si l'engin portant l'outil de coupe nécessite l'obtention d'une autorisation de conduite (micro tracteur par exemple), alors cette dernière devra être délivrée aux agents utilisateurs par l'autorité territoriale. Pour une tondeuse autoportée, rappelons que l'autorisation de conduite, au contraire de la formation, n'est pas obligatoire.



Intervention extérieure avec nacelle, harnais et casque sur le site du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon.

Port du casque et du harnais obligatoire dans une nacelle ?

La question est souvent posée : faut-il porter un harnais et un casque lorsque l'on utilise une nacelle et que l'on est donc protégé par les garde-corps du panier de la nacelle ?

La réponse n'est pas si simple. En réalité il n'existe pas de texte réglementaire qui impose le port d'un harnais lorsque l'on intervient à l'aide d'une nacelle. Les organismes nationaux de prévention tels que la CRAM, l'OPPBT ou l'inspection du travail, ne l'imposent pas et s'accordent sur trois points :

- La nacelle dispose d'une protection collective contre les chutes (le garde-corps du panier est à 1,10 mètre de hauteur).
- Si l'agent doit sortir du panier de la nacelle c'est que ce n'est pas le bon outil de travail. Cette pratique est à proscrire.
- Une nacelle n'est pas nécessairement conçue pour retenir une éventuelle chute.

La seule chose qui peut obliger un utilisateur de nacelle à porter un harnais, c'est la notice du constructeur de la nacelle. Si elle l'impose, vous devez le porter en utilisant les points d'ancrage prévus à cet effet. Il est aussi envisageable d'imposer le port du harnais, lorsque l'intervention comporte un risque de heurt de la nacelle par un véhicule, afin de protéger la personne de toute projection hors du panier. Dans ce cas, la nacelle doit disposer d'un dispositif d'ancrage sûr et prévu à cet effet. Notons que la norme de construction des garde-corps prévoit une résistance moindre que celle définissant les caractéristiques d'un point d'ancrage. Pour rappel, toute personne utilisant un équipement de protection individuelle contre les chutes (ancrage + liaison anti chute + harnais) doit avoir été formée, et le matériel vérifié annuellement par une personne qualifiée. Quant au port du casque, il est soumis aux règles définies par l'employeur. C'est l'évaluation des risques de l'activité qui permettra de dire si oui ou non le casque doit être porté par l'opérateur. ⚠



Habilitation électrique BS et BR, quel matériel pour les agents ?

Suite à une formation de préparation à l'habilitation électrique BS¹ ou BR², des agents techniques présentent une liste de matériel à leur fournir. Comment savoir quel matériel doit effectivement être mis à leur disposition ? La référence réglementaire en matière de prévention du risque électrique est la norme NF C 18-510, dont les prescriptions sont rendues obligatoires par l'arrêté du 26 avril 2012. Cette norme comporte l'ensemble des dispositions relatives aux habilitations électriques. On y trouve notamment les différents matériels et équipements obligatoires pour réaliser les interventions :

Agents habilités BR :

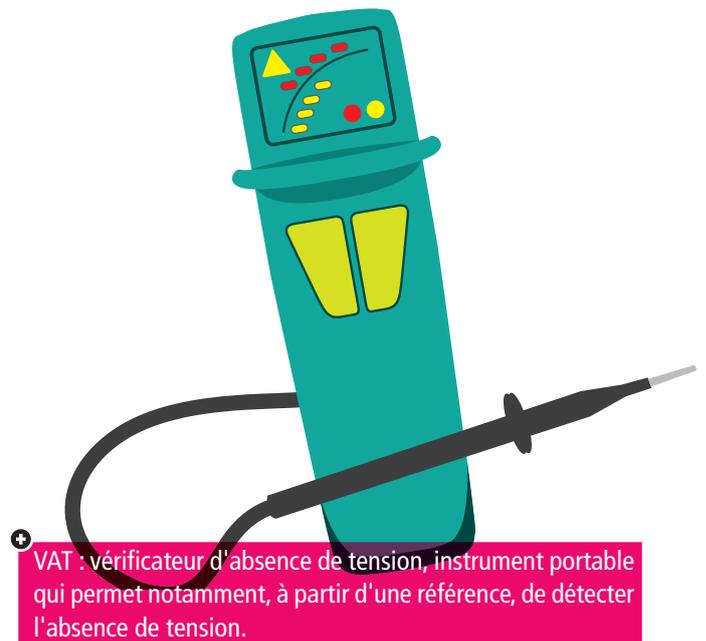
- ↘ dispositif de vérification d'absence de tension ;
- ↘ matériel de condamnation (consignation) ;
- ↘ gants isolants ;
- ↘ écran facial ;
- ↘ outils isolants ou isolés ;
- ↘ nappes isolantes.

Agents habilités BS :

- ↘ dispositif de vérification d'absence de tension ;
- ↘ matériel de condamnation (consignation) ;
- ↘ gants isolants.

¹ Interventions basse tension élémentaires (remplacements, raccordements)

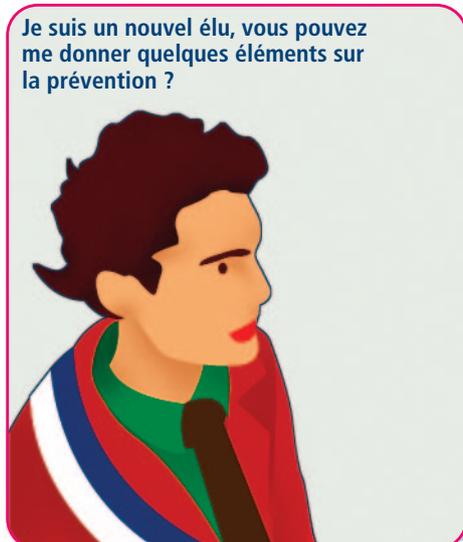
² Interventions basse tension générales (entretiens, dépannages)



VAT : vérificateur d'absence de tension, instrument portable qui permet notamment, à partir d'une référence, de détecter l'absence de tension.

Ces listes peuvent être complétées par les matériels, outillages, équipements ou vêtements de travail nécessaires et adaptés à la mission à réaliser. Pour les agents habilités BR, le non port d'éléments conducteurs (bijoux, fermetures éclair...) est notamment conseillé. Il est à noter que les interventions des agents habilités BS doivent être exécutées exclusivement hors tension. Le port de gants isolants est néanmoins requis pour effectuer les vérifications d'absence de tension. Les agents habilités BR peuvent être amenés à travailler sous tension, dans la limite des phases de recherche de pannes. Dans ces conditions, les agents sont tenus de mettre en œuvre les équipements de protection et matériels nécessaires à une intervention en toute sécurité. ⚠

Bien s'entourer pour bien commencer !





Qu'on se le dise



Casquette de sécurité

Appelée casquette anti choc ou anti scalp, la casquette de sécurité permet une protection de la tête lorsque celle-ci vient heurter des objets durs avec risques de lacérations ou autres blessures superficielles. Cette casquette est essentiellement destinée à un usage en intérieur, par exemple des visites de galeries techniques des piscines ou dans les vide-sanitaires. Ces endroits étroits avec des objets saillants où l'utilisation d'un casque contre les chutes d'objets n'est pas judicieuse mais où la protection de la tête contre les chocs est indispensable. Il est important de préciser que cette casquette ne remplace pas un casque de sécurité (conçu selon la norme EN 397) : elle ne protège pas l'utilisateur contre la chute ou la projection d'objet, ou contre le déplacement de charges suspendues, au contraire du casque de protection ou casque de chantier. Un casque de sécurité se compose d'une calotte et d'une coiffe ce qui n'est pas le cas d'une casquette anti-heurt. Ces deux éléments sont complémentaires. Ils nécessitent une vérification visuelle de l'état général avant utilisation et un entretien régulier.



C'est la norme NF EN 812 qui précise les exigences physiques et de performance, les méthodes d'essai et les exigences de marquage pour les casquettes anti-heurt pour l'industrie. La casquette doit aussi être entretenue et vérifiée régulièrement par les utilisateurs comme tout équipement de protection individuelle.

Ajoutons qu'il est indispensable de prendre connaissance et de respecter les consignes de la notice du fabricant, pour les modalités pratiques d'entretien et d'utilisation, comme pour la durée de vie du produit.

Conception des déchetteries : nouvelle brochure de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

L'INRS publie une nouvelle brochure intitulée « Conception des déchetteries - Intégration de la santé et de la sécurité au travail ». Cette brochure propose des mesures de prévention à mettre en œuvre lors de la conception de nouvelles déchetteries ou lors d'opérations de réhabilitation. Elle est destinée aux collectivités territoriales (en tant que maîtres d'ouvrage ou exploitant), aux représentants du personnel, aux préventeurs de terrain... Elle cible en priorité la sécurité du personnel en poste dans les déchetteries, mais aussi des prestataires chargés du traitement ou de l'élimination des déchets. Les usagers sont également pris en compte dans ce guide. L'observation du travail réel dans plusieurs déchetteries a permis de recueillir des données qui sont utilisées comme références, à partir desquelles sont



proposées des pistes de solution. La brochure souligne le fait que la prévention des risques professionnels est toujours plus efficace lorsqu'elle est intégrée en amont du processus de définition et de mise au point des projets de conception.

La brochure est téléchargeable gratuitement sur le site www.inrs.fr (référence : ED 6143)

en bref

Un document relatif à la consignation / déconsignation

Un nouveau document (ED 6109) de l'INRS paru en juin dernier traite notamment des procédures à suivre lors de la consignation et de la déconsignation des installations électriques. Des exemples de réalisation sont également présentés. Ce guide est téléchargeable gratuitement sur le site de l'INRS. Il est principalement à destination des agents techniques et des encadrants de proximité.



« Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur »

C'est le slogan de la nouvelle campagne nationale de prévention lancée en mai 2014 par le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, l'une des priorités du Plan santé au travail de l'État. Les chutes de hauteur sont encore l'une des premières causes d'accident du travail et la première cause d'accident mortel. De nombreux organismes se sont engagés dans cette campagne, tels que l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT) et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Plus d'informations sur le site internet : www.chutesdehauteur.com

Prochaine séance de CT/CHSCT

Elle se tiendra le mardi 28 avril 2015 au cdg69. Pensez à faire parvenir les éléments suivants au secrétariat de l'instance avant le jeudi 2 avril :

- ↳ accidents de service ;
- ↳ nominations d'assistants ou de conseillers de prévention ;
- ↳ projets d'aménagements d'équipements ou de locaux.

Ils figureront ainsi à l'ordre du jour de la réunion.



Actualités juridiques

Rappel sur l'obligation de la mise en place des CHSCT

Le décret du 3 février 2012 a apporté des modifications relatives à la composition, au fonctionnement et aux missions des comités hygiène et sécurité (CHS) dans la fonction publique territoriale.

En effet, le CHS prend dorénavant en compte l'aspect « conditions de travail ». Il devient ainsi le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

Le seuil de création obligatoire des CHSCT, qui était de 200 agents, est ramené à 50 agents. En dessous de ce seuil, les missions des CHSCT sont exercées par le comité technique du centre de gestion dont relèvent les collectivités et établissements.

Autre changement notable : le comité doit à présent se réunir trois fois par an au minimum contre deux fois auparavant.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail. Dans ce cadre, le CHSCT dispose de larges attributions :

- Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels. Il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel.
- Le CHSCT exerce une mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

➤ Il est obligatoirement consulté sur certains projets et mesures entrant dans son champ de compétences et sur certains documents tels que les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

➤ Le CHSCT est également consulté sur les mesures générales prises en vue de la mise, de la remise ou du maintien au travail des personnes en situation de handicap. Il est aussi consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

➤ Par ailleurs, le comité émet un avis, d'une part sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT) et, d'autre part, sur le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les modifications relatives à la composition et au fonctionnement des CHSCT ont pris effet au renouvellement des comités techniques, c'est à dire le 4 décembre 2014. 



Référence réglementaire :

Pour approfondir ce sujet, retrouvez la note rédigée par le service Carrières et expertise statutaire sur l'extranet du cdg 69.

En ligne

Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) : parution d'une nouvelle circulaire !

Comme indiqué dans les actualités juridiques du précédent numéro de « Prévenir pour l'avenir » (juillet 2014), un protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, entre la ministre de la réforme de l'état et les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics. Une circulaire du Premier Ministre en date du 20 mars 2014 a décrit les principales étapes de la mise en œuvre de ce protocole dans les trois versants de la fonction publique. En complément a été publiée, le 25 juillet 2014, une circulaire relative à la déclinaison de l'accord cadre au niveau de la fonction publique territoriale. Parmi les points abordés, il est rappelé le caractère fondamental de la formation des différents acteurs de la collectivité. Pour les représentants du personnel, deux jours de formation sont à délivrer en complément des cinq jours déjà prévus par l'article 8 du décret n° 85-603. En ce qui concerne les acteurs de la prévention (assistants et conseillers de prévention notamment), les encadrants et les agents, il appartient à chaque employeur public de mettre en place les formations adaptées pour, a minima, les informer sur la thématique des RPS.

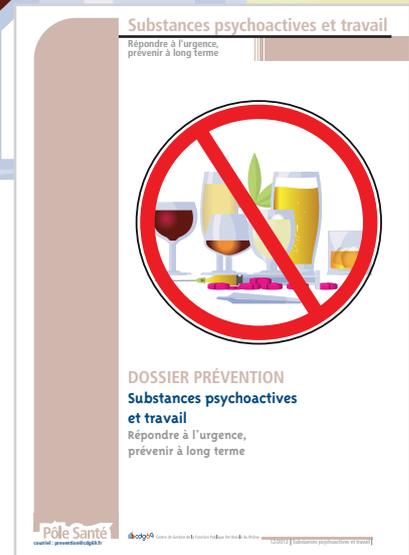
Autre point fondamental rappelé par cette circulaire : le caractère participatif de la démarche. Ainsi, les assistants et/ou conseillers de prévention constituent le 1^{er} appui des employeurs. Le CHSCT doit concourir, directement ou indirectement, à l'élaboration des plans de prévention des RPS. Le médecin de prévention, l'ACFI ou tout autre expert dont l'apport sera jugé utile sont également à solliciter...

Rappelons que le sujet des RPS est très complexe et relativement récent. L'évaluation de ces risques ne doit pas reposer sur une personne seule. La compétence nécessaire est rarement présente en interne. Un accompagnement extérieur est donc, le plus souvent, à privilégier. 



Nouveau décret en faveur de la prévention du risque alcool

Le décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014 complète l'article R.4228-20 du Code du travail et prévoit que l'employeur peut, depuis le 2 juillet 2014, par le biais du règlement intérieur ou par note de service, interdire ou limiter la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise. Cependant ces mesures doivent être proportionnées au but recherché. Jusqu'à présent, seules certaines boissons alcoolisées telles que le vin, la bière, le cidre et le poiré étaient autorisées sur le lieu de travail. Désormais, celles-ci peuvent être également visées par cette nouvelle réglementation. Cette précision, issue de la jurisprudence habituelle en la matière, est désormais intégrée au texte de l'article R.4228-20 du Code du travail. Ce texte à but préventif fournit aux employeurs un moyen supplémentaire de mettre en oeuvre l'obligation de sécurité de résultat qui leur incombe en matière de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs. 



Qui peut réaliser les vérifications des installations électriques ?

Les vérifications périodiques des installations électriques des locaux soumis au Code du travail sont définies dans leurs principes, par les articles R.4226-16 à R.4226-21 du même Code.

L'arrêté du 26 décembre 2011 précise les processus de vérification à réaliser ainsi que le contenu des rapports correspondants.

Selon l'article R.4226-17, les vérifications périodiques sont réalisées soit par un organisme accrédité, soit par une personne qualifiée appartenant à l'entreprise et dont la compétence est appréciée par l'employeur au regard de critères énoncés dans l'arrêté du 22 décembre 2011. Cette personne possède notamment une formation juridique, technique, professionnelle et en santé et sécurité. Elle pratique régulièrement l'activité de vérification et est capable de rédiger les rapports correspondants.

Le recours à un organisme accrédité n'est donc pas une stricte obligation. Cependant, l'option interne



doit faire l'objet d'une mise en oeuvre réfléchie, en termes de formation et de dotation matérielle. Un volume suffisant de vérifications selon le patrimoine de l'employeur doit également permettre une pratique « régulière » de la vérification.

Les vérifications réalisées par un agent de la collectivité doivent faire l'objet d'un rapport officiel, dont le contenu doit correspondre aux exigences de l'arrêté du 26 décembre 2011.

La liste des organismes accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) pour la vérification des installations électriques est consultable à l'adresse suivante : http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/CT3_verif_installations_electriques_01_2013.pdf ou sur le site du COFRAC.

Rappelons également que les résultats des vérifications ainsi que les justifications des travaux effectués pour porter remède aux déficiences constatées sont consignés sur un registre. 



C'est arrivé...



Chute de hauteur : torts partagés, entreprise condamnée

Sur un chantier d'étanchéité en toiture, un salarié chute de douze mètres de haut. Ce jour-là, la protection en périphérie de toiture avait été partiellement démontée pour permettre l'approvisionnement en matériel. La consigne avait donc été donnée de porter une protection individuelle contre les chutes, ce que le salarié a refusé.

Pour sa défense le chef d'entreprise a invoqué la faute du salarié qui ne portait pas de harnais. Cette cause n'a pas été retenue. En effet, il s'est avéré que le nombre de harnais était insuffisant au regard du nombre de salariés sur le toit. L'origine de l'accident ne repose donc pas uniquement sur le comportement de l'employé. L'entreprise a ainsi été condamnée. En effet, bien que le chef de chantier disposait de tous les pouvoirs pour faire respecter la sécurité, les équipements de protection étaient en nombre insuffisant et non portés.

Ce que l'on peut retenir : la mise en place d'une consigne n'a pas beaucoup de valeur en cas d'accident si le chef d'entreprise ou son représentant ne s'assure pas qu'elle est effectivement respectée.

Selon toute vraisemblance, une telle jurisprudence s'appliquerait également aux employeurs publics. ▲

Tronçonneuse et échelle ne font pas bon ménage !

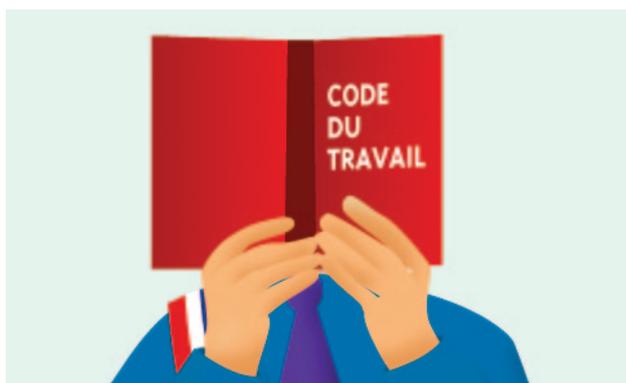
L'accident s'est produit lors d'une activité de tronçonnage aux abords d'une route peu passante. Deux agents effectuaient l'élagage d'un arbre de moyenne hauteur. Une échelle, non fixée, était positionnée sur le tronc, situé sur un terrain pentu. Les agents intervenaient à environ un mètre du sol.

L'agent accidenté était équipé de gants anti-coupure, de chaussures de sécurité et d'un casque avec visière. Il était formé aux travaux d'élagage. Lors du tronçonnage d'une branche, une autre branche s'est mise dans la trajectoire de la tronçonneuse, provoquant un retour de cette dernière. La lame lui a entaillé le bras. Il a été immédiatement secouru par son collègue, situé à proximité et formé aux gestes de premiers secours. Un pansement compressif lui a été appliqué jusqu'à l'arrivée des pompiers. Ce que l'on peut retenir : la réactivité du collègue ainsi que la trousse à proximité ont permis de limiter les conséquences de la blessure de l'agent. Cela nous rappelle que tout travail dangereux doit être effectué au minimum en binôme. Même si ce n'est pas la cause directe de l'accident, le travail sur échelle est à proscrire. Cet équipement n'offre pas la stabilité nécessaire, qui plus est en maniant un outil dangereux ne permettant pas le maintien de trois points d'appui stables sur l'échelle. Cette dernière aurait pu basculer et entraîner la chute de l'agent avec une tronçonneuse en main. À la suite de l'analyse de l'accident, il a été préconisé l'achat de vestes ou de manchettes anti-coupure afin de protéger les avant-bras des agents. Reste à trouver une solution pour supprimer ou réduire le risque de chute de hauteur : acquérir par exemple une plateforme de travail adaptée pour les travaux sur terrains pentus ou encore faire appel à une entreprise spécialisée (pensez alors à établir un plan de prévention des risques liés à la co-activité avec cette entreprise). ▲

⊕ Bien débiter un mandat : rôle de l'élu employeur pour la préservation de la santé de ses agents

La collectivité territoriale a vocation à fournir un service public de qualité aux administrés, sous l'autorité de ses élus. Dans cette optique, ces derniers mettent en place une organisation et se donnent les moyens matériels et humains nécessaires pour atteindre leurs objectifs. L'autorité territoriale, en tant qu'employeur, a des obligations vis-à-vis de ses agents, notamment dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ces questions ne sont pas à dissocier des notions d'efficacité et de qualité du service rendu, bien au contraire. Il convient donc, pour une équipe d'élus, de connaître ses prérogatives et d'identifier les acteurs et les leviers d'action à disposition dans ces domaines.

1/ La prévention des risques en collectivité, réglementation applicable et enjeux



A. La réglementation applicable

Les responsabilités et les obligations relatives à la sécurité et aux conditions de travail dans la fonction publique territoriale sont régies par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié. Ce texte affirme le principe de responsabilité de l'autorité territoriale, l'obligation de formation des agents et définit les outils organisationnels et les missions réglementaires des acteurs de la prévention. En outre, il rend applicables aux collectivités les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail.

Le livre I présente notamment les principes généraux de prévention, applicables à toute action dans le domaine. L'évaluation des risques auxquels les agents sont soumis et l'obligation de formation associée, constituent les principes majeurs relevant de la responsabilité de l'employeur.

B. Les principaux enjeux de la prévention des risques

Outre l'enjeu juridique abordé dans le paragraphe suivant et qui peut concerner directement les élus, la prévention des risques professionnels est source d'enjeux multiples pour la collectivité.

Ils sont tout d'abord humains. Chaque accident ou maladie professionnelle cause un dommage physique et / ou mental sur un agent de la collectivité et peut entraîner un arrêt de travail. Ces arrêts ont également des conséquences importantes sur les collectifs de travail, avec une augmentation de la charge de travail des collègues, et des contraintes organisationnelles accrues.

Les arrêts successifs ou simultanés d'un ou plusieurs agents d'un même service, ainsi que la sensation de conditions de travail dégradées, peuvent entraîner une perte ou une dégradation du service rendu aux administrés. L'efficacité du service public et l'image de marque de la collectivité sont donc en jeu également.

Du point de vue financier, les accidents et maladies professionnelles engendrent des coûts directs (frais médicaux, rémunération...) et indirects (remplacements, gestion administrative, assurance...) pour la collectivité. Ces coûts peuvent être limités par une prévention pertinente.

Enfin, des accidents nombreux et répétés peuvent entraîner des tensions sociales au sein de la collectivité. Ils traduisent souvent un malaise plus profond et sont des indicateurs précieux pour mesurer l'état général de la collectivité.

2/ Une obligation de résultat pour l'employeur

L'autorité territoriale est considérée comme l'employeur au sens du Code du travail. Le maire ou le président est ainsi chargé «de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité». À cette fin, il est au minimum responsable du respect des obligations réglementaires dans ces domaines et, du fait de son obligation de résultat par rapport à la santé et la sécurité de ses agents, il est la première personne qui verra sa responsabilité pénale questionnée en cas d'accident ou affection grave liés au travail.

Les élus n'ayant pas vocation à surveiller l'ensemble des activités réalisées par les agents, il est important de mettre en place une organisation permettant de remplir les objectifs affichés. Les moyens à disposition sont à la fois humains, organisationnels et matériels. La pertinence et l'efficacité de cette organisation doivent être évaluées à intervalles réguliers afin d'ajuster tout dysfonctionnement et toute inadéquation entre les moyens déployés et les résultats attendus.

En appui à ce fonctionnement, et pour en assurer l'appropriation à chaque niveau hiérarchique, il est conseillé de définir, d'afficher et d'impulser une politique de prévention pour la collectivité, par exemple via un règlement intérieur ou une charte. Le message doit être clair et répercuté par l'ensemble de la voie hiérarchique. Les actions entreprises doivent être conformes à la politique énoncée.

Il est indispensable de tenir compte de la réalité du terrain pour réaliser et ajuster l'évaluation des risques et la définition des mesures de prévention adaptées à chaque activité. Cela passe par l'implication des agents de terrain, aidés ou non d'experts, dans les discussions et dans les choix de solutions appropriées. Au final, les décisions reviennent à l'autorité territoriale. Pour éviter de dépenser inutilement (exemples : fourniture de matériel ou d'équipements inadaptés ou non utilisés) et de décrédibiliser les actions de prévention, ces dernières doivent être argumentées auprès des encadrants et des agents concernés. Cela favorisera ainsi leur application effective et responsabilisera chacun dans sa pratique professionnelle.

A. L'assistant ou conseiller de prévention

Dans chaque collectivité, un agent au moins est chargé d'assister l'autorité territoriale sur les questions relatives à la prévention des risques professionnels. Selon la taille de la collectivité et les risques potentiels, il sera désigné en tant qu'assistant de prévention ou conseiller de prévention. Ces agents reçoivent une formation spécifique pour acquérir des connaissances - ou les perfectionner - en matière de prévention. Une lettre de cadrage doit leur être délivrée par l'autorité territoriale, précisant les moyens matériels et le temps mis à leur disposition pour cette mission spécifique. Il est préférable que l'agent soit volontaire pour exercer ce rôle.

Par ailleurs, il est primordial de légitimer ces agents auprès de tous, afin qu'ils puissent remplir leur mission dans de bonnes conditions.



Consultez le journal « Prévenir pour l'avenir » n°23 de mai 2010 intitulé « ACMO et collectivités : une synergie à mettre en œuvre » ainsi que la fiche acteur n°2 : Assistant de prévention / conseiller de prévention

En ligne

En ligne



Consultez la fiche acteur n° 1 : Autorité territoriale

3/ Des acteurs en appui aux élus

Pour faire face à leurs responsabilités et aux enjeux liés à la prévention des risques, les élus sont entourés d'acteurs en prévention, pour les aider à élaborer une action pertinente. Tous ont pour objectif d'améliorer les conditions de travail, par la détection de situations problématiques, et par le conseil et l'assistance pour les prévenir ou les corriger. La réglementation rend obligatoire l'existence de certains de ces acteurs.

B. Le comité technique (CT) ou le comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Chaque collectivité dispose d'instances chargées des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des agents. Le CT, siégeant au cdg69, exerce ce rôle pour toutes les collectivités de moins de 50 agents. Dans les collectivités de plus de 50 agents, si ce n'est pas déjà fait, un CHSCT devra être créé dès 2015. Ces instances sont composées de représentants de la collectivité, de représentants du personnel et le cas échéant d'experts externes. Ce sont des espaces de discussion sur les thèmes en rapport avec la prévention des risques. Parmi les sujets traités, on retrouve notamment les consignes ou règlements que l'autorité territoriale envisage d'adopter, les accidents de travail, les projets d'aménagement de postes et de locaux de travail, les projets de réorganisation du travail sous l'angle de leurs impacts potentiels sur la santé. L'objectif est d'intégrer la prévention le plus en amont possible.

Les membres émettent des avis consultatifs sur ces différents sujets.

Les acteurs de la sécurité en collectivité



C. La hiérarchie et les agents

Les agents ont l'obligation de veiller à leur propre sécurité, à celle des collègues et du public, dans la limite de leurs capacités et de leurs connaissances. Ils doivent également signaler toute anomalie, tout dysfonctionnement et toute problématique se rattachant à leur sécurité.

La hiérarchie est responsable de la sécurité des agents qu'elle encadre. Elle a le devoir de s'assurer de l'application des consignes de travail en sécurité. Ces équipes de terrain, encadrements et opérateurs, ont une bonne connaissance des activités. Elles sont à intégrer à toute réflexion concernant leurs conditions de travail.

D. L'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI)

L'ACFI est chargé de la mission d'inspection en santé et sécurité au travail. Son rôle est de contrôler la bonne application de la réglementation sur ces sujets dans les collectivités et de proposer à l'autorité territoriale toute mesure qu'il juge de nature à limiter les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Lors de ses visites, l'ACFI a accès à tous les lieux de travail des agents de la collectivité. Il établit un rapport contenant les écarts à la réglementation, les situations à risque détectées et des pistes d'amélioration. La collectivité doit informer l'ACFI des suites données à ses préconisations.

Il est par ailleurs membre de droit du CT / CHSCT et délivre son avis sur les documents et règlements que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de prévention des risques.

Chaque collectivité a l'obligation de désigner un ACFI, soit en interne, soit en passant une convention avec le cdg69. Cette mission est un appui efficace à la détection et au traitement des situations dangereuses. Aujourd'hui, dans le département, la quasi-totalité des collectivités ont confié cette mission au cdg69.

En ligne **Consultez la fiche acteur n° 3 :**
L'agent chargé de la fonction d'inspection

E. Le service Prévention et conditions de travail du cdg69

Huit conseillers accompagnent et orientent les différents acteurs de la prévention au sein des collectivités.

La mission principale du service est l'inspection en santé et sécurité. Cette mission est financée par la cotisation additionnelle pour les collectivités affiliées au cdg69 et n'entraîne donc aucun surcoût. Elle nécessite la rédaction d'une convention.

Depuis 2013, la mission d'assistance aux collectivités se développe, et des conseillers sont à votre disposition pour vous aider à mener des projets en rapport

avec la prévention des risques professionnels (aide à la rédaction du document unique, rédaction de plan de prévention, intégration de la prévention à la conception des aménagements...), sur la base d'une convention payante. Cette mission est totalement dissociée de l'inspection.

Par ailleurs, le service organise et anime des rencontres pour les assistants et conseillers de prévention, sur des thématiques d'actualité. À partir de 2015, il assurera à nouveau les formations réglementaires de ces agents pour le compte du CNFPT.

Enfin, fiches outils, fiches guides, dossiers thématiques et journal Prévenir pour l'avenir sont également disponibles sur l'extranet du cdg69.

F. Le médecin de prévention (MP)

Le MP conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants, notamment en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Il est chargé du suivi médical des agents. Il délivre un avis d'aptitude par agent en fonction de l'adéquation entre son état de santé physique et mental, et les activités qui lui sont confiées, en toute indépendance.

Il doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins le tiers du temps dont il dispose. Ce temps peut notamment permettre des études de poste ou des visites de terrain dans les services.

Le MP assiste de plein droit aux séances du CT / CHSCT avec voix consultative. Il établit un bilan annuel de son activité qui est présenté à cette instance.

4/ Des outils au service de l'organisation de la prévention

Afin d'être efficace, la politique de prévention doit reposer sur une organisation opérationnelle. Cela passe notamment par la définition du rôle de chacun des acteurs en matière de prévention ; des agents aux élus en passant par l'encadrement.

Cette organisation doit favoriser la transmission d'informations du terrain (par les agents ou les cadres intermédiaires, relais avec l'assistant / conseiller de prévention, registres, rapports de l'ACFI et du MP...) afin d'adopter les procédures, consignes et règlements nécessaires au niveau de la collectivité et des services.

Pour faire fonctionner cette organisation dans le temps, les outils à mettre en œuvre doivent permettre de :

- connaître les risques existants et le niveau de mise en œuvre des mesures de prévention ;

- définir les règles de fonctionnement et les consignes de travail à appliquer ;
- assurer une communication et une remontée d'informations du terrain claires et efficaces.



A. Le document unique de recensement et d'évaluation des risques

La rédaction du document unique (DU) est une obligation du Code du travail dévolue à chaque employeur. Ce document recense pour chaque unité de travail les risques existants. Ces risques sont évalués selon des critères à définir en interne (exposition des agents, gravité potentielle des dommages, mesures de prévention existantes). Cette évaluation permet de mettre en évidence les risques les plus importants, ceci dans le but de prioriser les actions de prévention à mener en matière de prévention. Ce document doit être remis à jour au moins annuellement ou à chaque évolution importante. Il offre une vue d'ensemble de la situation de la collectivité et représente un véritable outil d'aide à la décision.

De fait, il facilite le recrutement et l'accueil du nouvel arrivant par la connaissance des formations, consignes et matériels de protections adaptés au poste concerné.

Son élaboration doit faire l'objet d'un projet de collectivité impliquant l'ensemble du personnel. Dans ce cadre, une méthode et des outils sont disponibles auprès du service Prévention. Une aide extérieure peut également être envisagée.

B. Les registres de santé et sécurité au travail

Deux registres doivent être mis en place au sein d'une collectivité.

Le registre d'observations et de suggestions permet, par écrit, de signaler un dysfonctionnement, un problème lié aux conditions de travail ou de proposer une amélioration. La hiérarchie et l'autorité territoriale doivent apporter une réponse écrite. Il s'agit de formaliser les questionnements complexes ou récurrents ; la communication directe reste la règle si elle permet de résoudre les difficultés. Ce registre est libre d'accès à tous les agents.

Le registre de signalement de danger grave et imminent assure la formalisation des procédures qui font suite à l'usage d'un droit de retrait par un agent. Ce droit permet à un agent d'arrêter son travail s'il a des motifs raisonnables de penser qu'il est en danger imminent de mort ou d'atteinte grave à son intégrité physique.



Consultez les fiches outils n° 1 et 2 et téléchargez le modèle de registre

En ligne

C. Notes de service / Consignes / Procédures

Elles définissent les règles en vigueur au sein de la collectivité. Elles répondent à une obligation du Code du travail lorsqu'elles concernent la prévention des risques professionnels (port d'équipements, consignes d'intervention, d'urgence...). Elles doivent être signées par une personne ayant l'autorité hiérarchique pour les faire respecter.

Dans la mesure où elles sont applicables, leur non-respect constitue une faute. Pour être au plus proche de la réalité, la collectivité doit être à l'écoute des difficultés d'application d'une consigne et encourager leur signalement.

D. Programme d'actions et bilan annuel interne

Le programme d'actions constitue la feuille de route annuelle dans le domaine de la prévention. Validé par l'autorité territoriale et présenté au CT / CHSCT, il définit les actions à mettre en œuvre identifiées à partir du document unique, des rapports d'inspections et des autres outils de recueil d'informations.

Les acteurs assurent chacun à leur niveau la mise en œuvre du plan. L'assistant / conseiller de prévention coordonne et recueille les éléments concernant les actions menées et les difficultés rencontrées. Au moins une fois par an, il fait le bilan avec l'autorité territoriale ou son représentant, permettant la mise à jour du document unique en intégrant les avancées réalisées, ainsi que la programmation pour l'année à venir.



Consultez la fiche outil n° 5, elle apporte plus de précisions sur le programme de prévention.

En ligne

Conclusion

La prévention des risques professionnels doit être intégrée aux activités et aux projets d'une collectivité territoriale. Au-delà de son caractère réglementaire, elle contribue à un fonctionnement efficace et minimise les risques d'atteintes physiques et morales dues à l'activité professionnelle. Le maire ou le président, en tant que premier responsable, doit être garant de l'application sur le terrain de sa politique en matière de prévention et s'assurer que l'organisation adéquate est en place. Pour cela, acteurs internes comme externes, et outils pratiques apparaissent comme des ressources indispensables. **A**